

ORKESTERKULTUR

Kjønn og rolleforståelse i Kringkastingsorkestret

Nora Vangen Wifstad



Masteroppgave i musikkvitenskap

Institutt for musikkvitenskap

Universitetet i Oslo

Vår 2014

Takk!

Først og fremst vil jeg takke NRK og Kringkastingsorkestret, og da spesielt Hege Duckert og Rolf Lennart Stensø for at jeg har fått muligheten til å skrive denne oppgaven.

Deretter vil jeg gi en stor takk til de jeg har intervjuet. Takk til Svein Bjørkås som tipset meg om denne muligheten og satte meg i kontakt med NRK, og til Ståle Wikshåland for interessante samtaler og nyttig veiledning gjennom arbeidet med masteroppgaven.

Til slutt vil jeg takke foreldrene mine og samboeren min for veldig god hjelp og støtte i løpet av hele studiet. Dere har vært og er en uvurderlig støtte for meg.

Nora Wifstad, Oslo, april 2014.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Tema, problemstilling og avgrensning	1
1.1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.1.2 Min interesse for tema	1
1.1.3 Problemstillinger	2
1.1.4 Avgrensning av tema	3
1.2 Faglig identitet og tidligere forskning.....	4
1.3 Begrepsavklaring.....	6
1.3.1 Orkester.....	6
1.3.2 Kjønn og kjønnsbalanse/-ubalanse.....	7
1.4 Videre forskning.....	7
1.5 Oppgavens oppbygning.....	8
2. Metode	10
2.1 Valg av metode	10
2.2 Det kvalitative forskningsintervju	11
2.2.1 Å innhente materiale/planlegging.....	11
2.2.2 Intervjuprosessen	12
2.2.3 Transkribering	14
2.2.4 Tolkingsprosessen	15
2.2.5 Utvalg av intervjupersoner	18
2.3 Observasjon	19
3. KORK	22
3.1 Presentasjon av intervjupersoner	22
3.1 Hva og hvem er KORK?.....	24
3.2.1 Et historisk blick	24
3.2.2 KORK i dag	30
3.2.2.1 En organisasjon i en organisasjon	30
3.2.2.2 Repertoarbredde og formidling	31
3.2.2.3 Et mindre orkester	33
3.2.2.4 TV- og radioorkester	34
3.2.2.5 Arbeidsdagen.....	34
4. MAKT, KJØNN OG MUSIKK.....	37
4.1 Max Weber om makt	37
4.1.1 Weber og det moderne samfunn	37
4.1.2 Herredømme.....	38
4.2 Makt og kjønn	41
4.2.1 Kjønnsbegrepet.....	41
4.2.2 Simone de Beauvoir – Kvinnen som den andre	42
4.2.3 Michel Foucault – Makt, kunnskap og diskurs	43
4.2.4 Judith Butler - Performativitet	46
4.2.5 Pierre Bourdieu – Kapitalbegrepet	46
4.3 Kjønn i musikkvitenskapen.....	49
4.4 Et blick på norske perspektiver på musikk og kjønn.....	51
5. Analyse	57
5.1 KORK og orkesterhierarkiet	57
5.1.1 Mange systemer i ett.....	57

5.2 Synlighet.....	62
5.2.1 Orkestermusikeren	62
5.2.2. Hvordan opplever intervjupersonene kjønnsfordelingen i KORK?	64
5.2.2.1 Å ta ordet i prøvesituasjoner	64
5.2.2.2 Gutteklubb?	66
5.2.2.3 Interesse og engasjement for faget	72
5.2.2.4 Ulike prioriteringer?	74
5.2.2.5 Hvem får jobben?	75
5.3 "Kvinnelig" musiker, "kvinnelig" dirigent	77
5.4 Rollemodeller	80
6. Avslutning.....	85
6.1 Oppsummering	85
6.2 Konklusjon	90
Litteraturliste	92
Vedlegg 1 - Temaguide for intervjuene	97

1. Innledning

1.1 Tema, problemstilling og avgrensning

1.1.1 Bakgrunn for valg av tema

Høsten 2012 introduserte Svein Bjørkås (daværende instituttleder ved Institutt for musikkvitenskap) meg for en potensiell masteroppgave som skulle omhandle Kringkastingsorkestret (heretter KORK). Jeg var i kontakt med NRKs kulturredaktør, Hege Duckert, og KORKs orkestersjef, Rolf Lennart Stensø, som ønsket at noen skulle se nærmere på kjønnsrelasjoner i KORK. Jeg avtalte et møte med dem hvor også min veileder, Ståle Wikshåland, var til stede. Til tross for en prøvespillordning bak skjerm og en noenlunde lik kjønnsfordeling blant orkestermusikerne, kunne Duckert og Stensø fortelle at de opplever at kvinnene i KORK ser ut til å havne i skyggen av mennene på noen områder. Det dreier seg både om det vi kan se på papiret, for eksempel at det er færre kvinnelige enn mannlige gruppeledere, men også om hvordan kvinnene virker å være mindre synlige enn mennene, for eksempel i prøvesituasjoner, når det kommer til å stille opp i radioprogrammer eller å opptre på konserter for orkestrets venneforening og andre oppdrag. For eksempel har Duckert bitt seg merke i at andre NRK-ansatte har omtalt orkestret som "De gutta der" eller "De flinke gutta i KORK", mens Stensø forklarer at det kan være vanskelig å få kvinner til å ta lederansvar i enkelte sammenhenger. Etter møtet utarbeidet jeg en prosjektskisse som jeg sendte til Duckert og Stensø, hvorpå de kommenterte det jeg hadde skrevet. Jeg sto fritt til å velge problemstilling og metode selv, men jeg var opptatt av å lytte til Stensø og Duckert, da dette var et prosjekt som kom på deres initiativ. Etter et par runder med tilbakemeldinger fra dem og veileder, kom jeg fram til en endelig problemstilling.

1.1.2 Min interesse for tema

Selv har jeg alltid vært interessert i orkestret som fenomen, og jeg har vært nysgjerrig på hvordan de formelle og uformelle strukturene opprettholdes. Jeg har stor glede av å

spille i et amatørorkester, og helt siden jeg var barn og spilte i kulturskolens orkestre der jeg vokste opp, har orkesterøvelsen vært et av høydepunktene i uka. Det å kunne sitte sammen med opp til hundre mennesker og samarbeide om et felles musikalsk prosjekt gir en ganske unik følelse. På mange måter tror jeg at det å spille i orkester har lært meg mye om samarbeid, disiplin og evnen til å kunne konsentrere seg. Jeg tok lenge for gitt at et orkester må ha et stramt hierarki, med tilhørende klare normer og regler, og det var først når personer utenfor orkesterverdenen påpekte og stilte spørsmål ved disse tingene, at jeg ble oppmerksom på at det jeg hadde blitt vant til å oppfatte som naturlig, kanskje er unikt for orkestre. Med tanke på at man i Nord-Europa gjerne har en egalitær tenkemåte, kan hierarkiet i orkestre virke noe merkelig. Man sier ofte at dirigenten er ”diktatoren”, fordi alle må følge hans eller hennes tempo og musikalske tolkninger. Det er for eksempel klare rutiner på hvordan stemmingen av instrumentene foregår. Alle må spille slik gruppelederen gjør, og gruppelederne må følge konsertmesteren. Det er ikke mye rom for å komme for sent til en prøve eller å holde på over tiden. På konserter er orkestret som regel kledd i sorte penklær, man reiser seg når dirigenten entrer podiet, og han/hun skal håndhvilse på konsertmesteren. Et orkester kan derfor virke relativt strengt.

Jeg har sett tendensen til at det blir flere og flere kvinner som spiller i symfoniorkestre, og da i hovedsak strykeinstrumenter. Til tross for denne økningen har jeg merket meg at det fortsatt er menn som dominerer lederposisjoner som dirigent, konsertmester og gruppeleder. Dette er en observasjon jeg har gjort meg både i amatørorkestre og i profesjonelle orkestre. I orkestret hvor jeg selv spiller, hadde vi inntil nylig kvinnelig kunstnerisk leder, kvinnelig konsertmester, kvinnelig tubaist og nærmere 90 prosent kvinner på småstryk (fiolin og bratsj). På de resterende instrumentgruppene dominerer fortsatt mennene.

1.1.3 Problemstillinger

I hvilken grad inngår de formelle og uformelle maktstrukturene i KORK som kilde til bestemte forestillinger om kjønn? Og motsatt, hvordan bidrar bestemte forestillinger om kjønn til å forme strukturene? Har måten KORK er organisert på, det svært vide

repertoaret og utstrakt konsertvirksomhet betydning for hvordan de sosiale mekanismene kommer til uttrykk?

For å undersøke disse problemstillingene har jeg studert kjønnsrelasjonene i lys av orkesterkulturen som finnes i KORK, nærmere bestemt ved å forsøke å avdekke de uformelle maktstrukturene i orkestret. For å prøve å forstå denne kulturen var det en rekke underspørsmål jeg ønsket å få svar på: Hvordan arter dynamikken seg på ulike nivå i organisasjonen? (for eksempel mellom ulike instrumentgrupper, mellom musikerne og dirigenter og administrasjonen). Hvordan kommer både formelle og uformelle strukturer til uttrykk, og i hvilken grad blir de reproduisert? Hvem er de autoritative personene, og hvorfor har de denne rollen? Hva skjer med denne dynamikken når sjefdirigenten er relativt sett lite til stede? Hvem fyller dette tomrommet? Har sentrale hendelser i KORKs historie fått betydning for orkesterkulturen?

1.1.4 Avgrensning av tema

Jeg opplever at kjønnsubalansen som Duckert og Stensø peker på, har flere nivåer. For det første går det på orkesterledelsens observasjoner. De fornemmer en ubalanse som de ønsker å se nærmere på. For det andre må man se på hvordan musikerne i KORK selv oppfatter dette. Er det i hele tatt et tema blant dem? For det tredje handler det om hvordan publikum, og personer på utsiden av orkestret, opplever en eventuell ubalanse. I oppgaven min har jeg fokusert på hvordan personer som jobber i og med KORK opplever dette. Funnene baserer seg på syv dybdeintervjuer av personer som er tilknyttet KORK.

I og med at denne oppgaven i utgangspunktet var en slags bestilling fra NRK og KORK, var det ganske tydelig hva jeg skulle skrive om. Jeg stod som nevnt fritt til å formulere problemstillinger, og jeg kunne for eksempel la kjønnsrelasjoner kun være en variabel i studien. Men siden det var kjønnsproblematikk som var utgangspunktet for at de tok kontakt med Institutt for musikkvitenskap, virket det naturlig at det skulle ha en stor plass i oppgaven. Det var aldri aktuelt å gjøre en komparativ analyse hvor jeg for eksempel skulle sammenligne KORK med et annet symfoniorkester, og jeg har ikke inntrykk av at det hadde vært i kulturredaktørens og orkestersjefens interesse heller.

Det har vært viktig for meg å tolke materialet i lys av hva som er spesifikt for KORK, som blant annet viser seg å være det svært varierte repertoaret og den utstrakte konsertvirksomheten.

1.2 Faglig identitet og tidligere forskning

Studien befinner seg innenfor områdene generell sosiologi, musikk sosiologi og kjønnsforskning.

«I sosiologien studerer man forutsetninger, oppkomsten av og samspillet mellom samfunnets ulike deler» (Skirbekk [Lesedato 12.03.2014]). Sosiologi kan sees på som læren om sosiale relasjoner enten det er på mikro- eller makronivå (Loc.cit.). I denne oppgaven beskriver jeg ulike roller i KORK og undersøker relasjonene mellom disse og hvilke sosiale mekanismer som utspiller seg i dette feltet.

Med en musikk sosiologisk tilnærming studerer man forholdet mellom musikk og samfunn. Lars Lilliestam sier at «Musik är en social aktivitet och en kulturell företeelse, och den måste därför ses i ljuset av människans hela existens och vad hon i övrigt gör.» (Lilliestam 2009:34). Jeg fokuserer blant annet på hva som er unikt ved musiker- og orkesteryrket, og på hvilken rolle KORK som institusjon har i norsk kulturliv, samt betydningen av et svært vidt repertoar. Men utover det studerer jeg ikke selve musikken i denne oppgaven.

Kjønnsforskningen er et tverrfaglig felt hvor man studerer betydningen av kjønn og kjønnsroller i samfunnet (Aas [Lesedato 14.04.2014]). Kjønnsforskere søker å avdekke kjønne betydninger, altså hvordan våre forståelser av kjønn påvirker samfunnet, og – omvendt – hvordan samfunnet påvirker forståelsen av kjønn. I denne oppgaven undersøker jeg forestillinger om kjønn og kjønnsroller i KORK og hvilke betydninger dette har for orkestret.

Innen populærmusikkforskning er det gjort studier som fokuserer på kjønn. Her studerer man blant annet hvordan våre opplevelser av musikk blir påvirket av hvordan vi forholder oss til kjønnsroller og, på den annen side, hvordan musikk kan formidle og påvirke våre forestillinger om kjønn. Ved Institutt for musikkvitenskap (ved UiO) har man spesielt fokusert på audiovisuell formidling av musikk gjennom ulike medier som internett, film, musikkvideo, dataspill og TV. Man har gjerne en performativ

tilnærming ved å studere hvordan artistene framstiller seg selv og formidler musikken sin på.

I norsk sammenheng er det gjort noen studier som omhandler kjønnsroller innen henholdsvis jazz- og rock-feltet, blant annet Trine Annfelts artikkel ”Jazz as Masculine Space” (Annfelt 2003) og Anne H. Lorentzens hovedfagsoppgave ”Kjønnnet eller frikjønnnet? Rock som diskursiv praksis” (Lorentzen 2000). Det er derimot ikke gjort så mange studier som omhandler kjønnsrelasjoner og maktstrukturer innenfor det klassiske musikkfeltet. Det har til tider vært diskusjoner om musikk og kjønn på ulike nettfora, blant annet i nettavisa *Ballade*, men dette dreier seg i hovedsak om kvinners posisjon i det rytmiske musikkfeltet. Det har innen feministisk musikkvitenskap og norsk musikkhistorie vært skrevet en del om kvinners fravær på det klassiske musikkfeltet både som orkestermusikere, komponister og dirigenter.

Jeg ønsket å finne litteratur som beskriver det norske samfunnet, siden mitt studieobjekt er et norsk orkester. Som resultat av konferansen *Kultur og kjønn* i 2001, som ble satt i gang av Program for kulturstudier ved Norges forskningsråd, har Siri Gerrard og Kari Melby redigert artikkelsamlinga med samme navn (Gerrard og Melby 2004). *Musikk og kjønn – i utakt?* er resultat av et seminar med tittelen ”Musikk og kjønn – om kjønnsarbeidsdelingens mange varianter, grunner og virkninger i musikklivet”, som ble holdt av Norsk Musikkinformasjon, Norsk kulturråd, Norsk Jazzarkiv og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i 2007. Redaktørene er Anne Lorentzen og Astrid Kvalbein. (Lorentzen og Kvalbein 2008) Begge disse bøkene har en kulturanalytisk tilnærming som viser at kjønn kan være en nøkkel til å forstå kultur, men også at man ved å analysere kulturen kan man få ny kunnskap om kjønn. Disse bøkene leste jeg før jeg hadde møte med Duckert og Stensø, og før problemstillingene ble formulert. Det var en fin måte å få oversikt over kjønnsdebatten i norsk musikk- og kulturliv, og jeg fikk ideer til videre lesning. I slutten av teorikapitlet (under avsnitt 4.4) vil jeg trekke fram noen av artiklene fra disse bøkene som jeg mener berører oppgavens problemstillinger.

Carl Henrik Grøndahl har skrevet boka *Musikken i det røde lyset: en forunderlig beretning om Kringkastingsorkestret i 50 år* (Grøndahl 1996). Her tar han for seg KORKs historie fra orkestrets begynnelse til og med 1996. Grøndahl er journalist og

var blant annet programsjef for Kunstavdelingen i P1 i 1991 og ble senere sjef for Kulturkanalen P2, noe som førte til at han overtok ansvaret for orkestret i en periode. Han påpeker i forordet at boka på mange måter er en subjektiv framstilling. Jeg har brukt denne boka som kilde for å peke på noen sentrale hendelser i KORCs historie (i kapittel 3).

I 2002 kom boka *KORK – 53 musikere møter 53 fotografer* ut på Messel forlag. Dette var et samarbeidsprosjekt mellom forlaget, NRK Aktivum og kulturavdelingen i NRK (Bratt 2002). 53 norske fotografer fikk frie tøyler til å ta ett portrett av hver sin musiker. Dette resulterte i ulike type portretter med tilhørende tekster enten korte biografier eller dikt og andre typer tekster. I startfasen av dette prosjektet var det fint å kunne bla i denne boka for å bli litt bedre ”kjent” med orkestret, samt å få en viss oversikt over hvem som spiller her (nå skal det nevnes at det har vært en del utskiftninger av musikere og administrativt ansatte siden 2002).

Det er skrevet en Bacheloroppgave av Linn Charlotte Sinkerud ved Handelshøyskolen BI i 2012, som heter ”NRK Kringkastingsorkestret: en analyse av kundebasert merkeverdi blant eksisterende publikum: hvordan kan KORK effektivt kommunisere med og bygge merkeverdi blant deres publikum?” (Sinkerud 2012). Denne oppgaven har ikke vært aktuell å bruke som bakgrunnsstoff, da den beveger seg utenfor temaet for min oppgave.

Så vidt meg bekjent er det ikke gjort noen lignende studier om KORK, slik jeg gjør i denne masteroppgaven – verken om KORK eller andre orkestre.

1.3 Begrepsavklaring

I denne oppgaven studerer jeg maktstrukturer og kjønnsrelasjoner i KORK. Jeg vil nå avklare begreper jeg bruker som er sentrale i oppgaven: orkester, kjønn og kjønnsbalanse/-ubalanse.

1.3.1 Orkester

Når jeg skriver om orkester i oppgaven, er det snakk om symfoniorkester. Orkesterbegrepet dekker altså ikke storband, janitsjarorkester etc.. Når jeg skriver om *orkestret* i bestemt entall, er det alltid snakk om KORK.

1.3.2 Kjønn og kjønnsbalanse/-ubalanse

I det engelske språket har man to begreper om kjønn. *Sex* henspiller på biologisk kjønn og *gender* på sosialt kjønn. Men på norsk sier vi kjønn både om den biologiske og den sosiale dimensjonen, og det kan derfor noen ganger være uklart hva begrepet kjønn refererer til. Siden vi på norsk bruker ordet kjønn om begge begrepene, kan det ofte føre til forvirring. I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i teorier om at kjønnsrollemønstre først og fremst er sosialt konstruert. Mitt fokus er altså en forståelse av at kjønn skapes gjennom sosial handling og at de kjønnede betydningene må sees i lys av en historisk, sosial og kulturell kontekst. Kjønnnet er ikke bare en egenskap ved personen, men også noe som skapes gjennom samhandling.

Når jeg bruker begrepene kjønnsbalanse og kjønnsubalanse, handler det både om det som er ”synlig”, for eksempel fordelingen av kvinner og menn på instrumenter og lederfunksjoner, men også om intervjupersonenes *opplevelse* av balanse, dominans og skjevheter.

1.4 Videre forskning

For å få bredere forståelse av disse problemstillingene, kunne man foretatt oppfølgingsintervjuer av personer tilknyttet KORK som har andre roller enn de jeg har snakket med, for eksempel solister, vikarer, komponister og arrangører. Man kunne også gjort en lignende studie i et annet norsk orkester og sammenlignet resultatene for å si noe mer generelt om dette temaet i det klassiske musikklivet i Norge.

Underveis i skriveprosessen min har det dukket opp nye spørsmål det kunne vært interessant å få svar på. Med tanke på videre forskning kunne man studert dirigentrollen nærmere, for eksempel med fokus på hva man forstår med et mannlig og kvinnelig rolleuttrykk. Det kunne også vært spennende å gå videre med dynamikken som finnes mellom dirigent og musikere, eller dynamikken mellom instrumentgruppene – kanskje først og fremst mellom strykere og blåsere. Det siste ble jeg ekstra oppmerksom på da en av intervjupersonene understreket det at blåsere

sitter med sin egen stemme, noe som kan føre til at de blir mer individualistiske, mens strykerne kanskje tenker mer kollektivt. Forholdet mellom blåsere og strykere er, i likhet med orkesterhierarkiet, noe man i musikermiljøet ofte snakker om og spøker rundt, og jeg tror derfor det kunne vært interessant og studere dette nærmere.

1.5 Oppgavens oppbygning

Oppgaven består av seks kapitler. Etter dette innledningskapitlet følger kapittel 2 hvor jeg redegjør for hvilken metode jeg har brukt for innsamling og tolkning av materialet. Jeg beskriver intervjuprosessen fra planleggingsfase til bearbeiding av intervjuene (transkripsjons- og tolkningsprosess), utvalg av intervjupersoner og prinsipper for observasjon.

I kapittel 3 gir jeg en kort presentasjon av intervjupersonene. Deretter forsøker jeg å gi et bilde av hva KORK er, med tanke på dets funksjon i NRK og i norsk musikkliv, og hvordan det er å jobbe her. Gjennom å skissere noen viktige hendelser i KORKs historie, samt presentere hvordan intervjupersonene beskriver orkestret både fra ut- og innsiden, forsøker jeg å få fram hva som er spesifikt for akkurat dette orkestret. Hensikten er å gi et bedre grunnlag for å forstå hva intervjupersonene kan fortelle om tema for oppgaven.

I kapittel 4 presenterer jeg oppgavens teoretiske perspektiver. Her starter jeg med å redegjøre for Max Webers forståelse av makt og hans tre former for herredømme. Det er særlig hans teori om karismatisk herredømme jeg fokuserer på i denne oppgaven. Jeg presenterer så perspektiver fra Michel Foucaults og Pierre Bourdieus forståelser av makt og undersøker hvordan makt knyttes til kjønn. Jeg belyser også Simone de Beauvoir teori om kvinnen som den andre og Judith Butlers performativitetsteori. Deretter trekker jeg fram noen sentrale perspektiver på kjønn og musikk innen musikkvitenskapelig forskning, før jeg til slutt retter søkelyset på kjønnsdebatten i norsk musikk- og kulturliv.

Kapittel 5 er en analyse av empirien fra dybdeintervjuene. På bakgrunn av det intervjupersonene sier, starter jeg med å gi en beskrivelse av orkesterhierarkiet. Her får vi innblikk i hvilke mekanismer som utspiller seg i et orkester og hvordan dette ser ut i KORK. Jeg beveger meg deretter inn på hvordan intervjupersonene opplever kjønnsrollemønsteret i KORK og hva de tror kan være årsakene til det de erfarer. I

avslutningskapitlet, kapittel 6, starter jeg med å gi oppsummering av hva som kommer fram i analysen. Deretter konkluderer jeg med hva jeg har funnet i denne studien og om jeg har svart på problemstillingene.

2. Metode

2.1 Valg av metode

For å få svar på problemstillingene mine har jeg først og fremst søkt erfaringsbasert kunnskap. Det ble fort klart for meg at jeg måtte samtale med musikere i KORK og andre personer som har en tilknytning til dette orkestret, for å få tilgang til slik kunnskap. Ved bruk av *kvalitativ* metode kunne jeg få innsikt i hvordan personer oppfatter den situasjonen de befinner seg i, og dermed gi meg en dypere forståelse av relasjoner, roller og strukturer i KORK.

Kvalitativ metode står i kontrast til *kvantitativ* metode. I kvalitativ forskning har man gjerne færre informanter enn ved kvantitativ metode. Datainnsamlingen i kvantitative metoder gjøres ofte ved bruk av spørreundersøkelser og eksperiment, og det er vanlig å føre statistikk over det man har funnet. Ved bruk av kvantitativ metode kan man få en god oversikt over objektive fakta og fenomener som er målbare, og man undersøker gjerne flere variabler. Kvalitativ metode er godt egnet når man skal undersøke menneskelige fenomen, slik jeg ønsker å gjøre i denne oppgaven. Her er det vanlig med feltobservasjon og dybdeintervjuer. Kunnskapen produseres i møtet mellom intervjupersonen og forskeren. «Presisjonen i beskrivelsen og stringensen i meningsfortolkningen i kvalitative intervjuer motsvarer eksaktheten i kvantitative målinger.» (Kvale og Brinkmann 2009:49). Det vil både være fordeler og ulemper ved den metoden man ender opp med å bruke. De syv personene jeg har intervjuet, er ikke representative for alle musikerne og andre som er tilknyttet KORK, men trolig kan de si noe generelt om de fenomenene jeg undersøker. I denne oppgaven er jeg interessert i den enkeltes opplevelser og erfaringer. Skulle jeg derimot ført en statistikk på hvordan de som jobber i og med KORK, opplever maktstrukturer og kjønnsroller i orkestret, ville jeg forsøkt å innhente informasjon fra alle. Hvis jeg skulle intervjuet alle i KORK, ville det blant annet på grunn av den store informasjonsmengden jeg ville ha fått, gått ut over masteroppgavens rammer. Jeg kunne ha valgt å gjøre en spørreundersøkelse, men på den måten ville jeg neppe fått et dypt innblikk i intervjupersonenes opplevelser og erfaringer av fenomenene jeg studerer. Mine funn er basert på virkelighetsoppfatningen til de personene jeg intervjuet. Jeg vil komme tilbake til utvalget av intervjupersoner.

Deltagende observasjon vil si at man er til stede der informantene befinner seg og systematisk observerer hvordan personene handler (Thagaard 2009:13). Jeg tenkte at det ville være viktig å være til stede på prøver og konserter med KORK, først og fremst for å få et inntrykk av stemningen på denne arbeidsplassen. I slutten av dette kapitlet vil jeg komme tilbake til hvordan jeg utførte observasjonen og hvordan jeg syntes dette gikk.

2.2 Det kvalitative forskningsintervju

2.2.1 Å innhente materiale/planlegging

Det kan ved første øyekast virke enkelt og å gjennomføre kvalitative forskningsintervju. Men det er en rekke ting man bør tenke igjennom på forhånd og underveis i prosessen. I boka *Det kvalitative forskningsintervju*, legger Kvale og Brinkmann fram ulike faser i en intervjuprosess (Kvale og Brinkmann 2009:115-136).

Den første fasen har de kalt for *tematisering*. Da jeg skrev prospektet til masteroppgaven, måtte jeg skrive ut og strukturere tankene mine rundt de ulike problemstillingene knyttet til mitt tema. Kvale og Brinkmann sier at «De tematiske spørsmålene ”hva” og ”hvorfor” må besvares før man kan stille spørsmålet ”hvordan”» (Ibid.:121). Jo mer kunnskap man har om temaet, jo bedre og mer relevante spørsmål kan man stille. Som jeg skrev i innledninga, har jeg alltid interessert meg for orkestret som fenomen, både med tanke på det musikalske og sosiale strukturer, og dette er noe jeg har tenkt mye på. Men kjønnsproblematikk var et område jeg ikke hadde jobbet med før, slik at det ble viktig at jeg satte meg inn i dette og fikk en oversikt over kjønnsforskningsfeltet. Det var også slik at jeg etter hvert intervju satt igjen med litt mer kunnskap om tema. Og dette gjorde at jeg kunne stille mer konkrete spørsmål i neste intervju.

Den andre fasen er *planlegging*. Før jeg kunne sette i gang med å intervju, ville jeg tilegne meg kunnskap om metoden ved å lese metodelitteratur og masteroppgaver av andre studenter som hadde benyttet seg av kvalitative forskningsintervju. Siden jeg var uerfaren og ikke hadde gjort dette før, følte jeg behovet for å gjøre et pilotintervju i forkant, slik at jeg fikk øvd meg på situasjonen. Jeg intervjuet en jeg selv spiller i orkester sammen med, men som jeg ikke kjenner så

veldig godt fra før. Jeg prøvde å gjøre det så realistisk som mulig ved å samtale om temaet så langt det lot seg gjøre, da denne personen ikke er tilknyttet KORK. Det var nyttig å trene seg på denne måten, både med tanke på selve opplevelsen, det å bruke opptaker, beregne tid og ikke minst det å lytte til intervjuet i etterkant. I tillegg til å øve seg på intervjusituasjonen og å tenke over moralske hensyn, tror jeg at det viktigste man kan gjøre, er å forberede seg godt faglig.

2.2.2 Intervjuprosessen

Intervju kan i følge Kvale og Brinkmann forklares som «(...) en utveksling av synspunkter mellom to personer i samtale om et tema som opptar dem begge» (Ibid.:22). Mine intervjuer er i utgangspunktet semistrukturerte livsverdenintervju med et fenomenologisk-inspirert perspektiv. Fenomenologi er en filosofisk retning som ble grunnlagt av Edmund Husserl (1859-1938). Her undersøker man menneskers opplevelser av bestemte fenomener, ved å prøve å trenge inn til fenomenenes vesen eller betydning. I kvalitativ forskning søker man å forstå sosiale fenomener ut i fra aktørenes egne perspektiver (Ibid.:45).

Et semistrukturert livsverdenintervju brukes når temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonenes livsverden, og særlig fortolkningen av meningen med fenomenene som blir beskrevet (Ibid.:47).

Jeg søkte å innhente beskrivelser fra intervjupersonens livsverden for å kunne fortolke betydningen (Ibid.:23). Jeg var interessert i å få vite hva intervjupersonene kunne fortelle om fenomenene jeg skulle undersøke, nemlig maktstrukturer og kjønnsrelasjoner i KORK. De forteller ut ifra sin livsverden, altså sin egen virkelighetsoppfatning, og min oppgave har vært å gjengi deres virkelighet så nøyaktig det lar seg gjøre.

Livsverden er verden slik vi møter den i dagliglivet, og slik den fremtrer i den umiddelbare og middelbare opplevelse, uavhengig av og forut for alle forklaringer (Ibid.:48).

Intervjuene ga meg en dypere forståelse av ting jeg har vært nysgjerrig på, antagelser jeg har hatt om tema og det jeg har observert.

Intervjuene mine er utført på grunnlag av en semistrukturert intervjuguide, hvor intervjupersonene på forhånd fikk tilsendt et informasjonsskriv om

masteroppgaven og hvilke type spørsmål jeg ville stille i intervjuet. Jeg ønsket at intervjupersonene i størst mulig grad skulle få anledning til å snakke fritt og på egne premisser. Intervjuene varte i ca. 60 minutter og ble med samtykke tatt opp med opptaker. På den måten fikk jeg konsentrert meg om å lytte ordentlig, slik at jeg kunne stille relevante oppfølgingsspørsmål. Det kan være utfordrende å holde fokus og å huske å spørre om alt man har planlagt, men jeg opplevde at vi i større grad ble likeverdige samtalepartnere da jeg ikke fulgte en liste med spørsmål. De fleste intervjupersonene virket forberedt ved at de hadde tenkt igjennom hva vi skulle samtale om, og de var derfor veldig initiativrike gjennom hele samtalen. Av den grunn ble mange av mine planlagte spørsmål besvart uten at jeg trengte å stille dem. Det føltes naturlig å la intervjupersonene til en viss grad få styre samtalen. På den måten fikk jeg en oppfatning av hva de selv vektla, og jeg kunne utforske temaer etter hvert som de dukket opp i samtalen.

Samspillet mellom forsker og intervjuperson vil påvirke kunnskapen som blir produsert under intervjuet, og i følge Kvale og Brinkmann er det viktig å «(...) være i stand til å behandle den mellommenneskelige dynamikken i samspillet» (Ibid.:51). Intervjupersonenes opplevelser og følelser rundt intervjusituasjonen vil altså påvirke hva hun eller han sier. Intervjuene jeg gjorde, ble gjort på møterom og øverom i KORKs og NMHs lokaler, i NRK-kantina og på kafé. De ulike stedene har hatt sine fordeler og ulemper, og jeg tror at omgivelsene alltid vil påvirke samtalen. Jeg var opptatt av å skape en hyggelig og trygg atmosfære, slik at den som ble intervjuet kunne slappe av og snakke fritt. Intervjuene jeg gjorde på kafé/kantine, opplever jeg som de mest avslappede og naturlige samtalene, dog litt mer ustrukturerte. Noen ganger ble det noe bakgrunnsstøy som gjorde at det ble litt vanskelig å transkribere. Intervjuene som er gjort på møterom, har hatt en litt mer formell tone over seg. Det er ikke nødvendigvis omstendighetene alene som kan forklare hvorfor jeg oppfattet det slik; det kan også være kjemien mellom meg og de jeg intervjuet.

Selv om målet er å komme så nær som mulig en normal, vanlig samtale, må man huske på at det likevel eksisterer et asymmetrisk maktforhold mellom intervjuer og den som intervjues. I følge Kvale og Brinkmann er ikke forskningsintervjuet en åpen dagligdags samtale (Ibid.:37 og 52). «Det krever en fin balanse mellom intervjuerens ønske om å innhente interessant kunnskap og hans respekt for intervjupersonens integritet etisk sett» (Ibid.:35). Det er intervjueren som definerer

temaet og situasjonen, og som alltid stiller spørsmålene, og han eller hun «(...) har som regel monopol på å fortolke intervjupersonens utsagn» (Ibid.:53). Dermed vil intervjueren ha et slags overtak på situasjonen. Jeg opplevde at jeg hadde en viss definisjonsmakt under intervjuene. Jeg kunne styre samtalen i den retningen jeg ønsket ved for eksempel å be intervjupersonene utdype noe eller avbryte et resonnement hvis jeg følte vi beveget oss utenfor tema, og jeg kunne velge å avslutte samtalen når jeg syntes jeg hadde innhentet nok materiale. Å avbryte gjorde jeg svært sjelden, fordi jeg syntes det var viktig å la dem fullføre resonnementene sine, både fordi det er høflig, og fordi det kanskje ville dukke opp noe relevant.

2.2.3 Transkribering

Den neste fasen i intervjuprosessen var *transkribering*. For å klargjøre intervjumaterialet for analyse, transkriberte jeg samtalene fra tale til skriftlig tekst. Nå er det ikke lenger snakk om en fellesmenneskelig og gjensidig prosess, slik intervjuet var, sier Fog (Fog 2004:22). Gjennom transkripsjonen ble samtalen *vår* til *mitt* empiriske materiale.

Jeg transkriberte fortløpende etter hvert som jeg hadde utført et intervju. Jeg synes dette var lærerikt, med tanke på at jeg ble bevisst på ulike ting, som for eksempel lyd kvalitet, flyt i samtalen, om jeg stilte spørsmål tydelig nok osv.. Dette var ting jeg kunne ta med meg videre til neste intervju. Kvale og Brinkmann påpeker at selv om intervjuet ble produsert i muntlig form, framstår intervjuene som skriftlig tekst. Og det er viktig å ikke kun tenke på intervjuene som transkripsjoner, men heller som levende samtaler (Kvale og Brinkmann 2009:200). Det er flere aspekter man må være klar over når man skal presentere og tolke hva informantene har sagt. Å transkribere betyr å transformere. «Forsøk på ordrette intervjutranskripsjoner skaper hybrider, kunstige konstruksjoner som kanskje verken er dekkende for den levde muntlige samtalen eller de skriftlige tekstenes formelle stil.» (Ibid.:187). Ved et par anledninger har jeg endret på sitatene der det for eksempel var grammatiske problemer eller setningsoppbygninger som var ulogiske. Mening og betydninger kan gå tapt i det ordene blir til skriftlig tekst. Jeg måtte derfor stadig ta stilling til hvor eksakt jeg skulle sitere intervjupersonene med tanke på dialekt, såkalte fyllord,

stemmeleie, kroppsspråk osv. Jeg har for eksempel ikke sett behovet for å gjengi intervjupersonenes dialekter når jeg har transkribert. Jeg har transkribert så nøye som mulig, og for å få fram meningen, har jeg markert i teksten hvis det har vært lengre tenkepauser (tre prikker), latter ("hehe"), nøling ("Eh..."), og om det er enkelte ord og setninger som intervjupersonene har lagt trykk på, bruker jeg understreking eller utropstegn.

2.2.4 Tolkningsprosessen

Da jeg hadde transkribert, gikk jeg i gang med selve *analysen*. Man må velge en analysemetode som passer med intervjuene og forskningsmålet. Analysen starter imidlertid allerede under intervjuet når informanten beskriver sin livsverden, fordi det skjer en liten fortolkning både hos informanten og intervjueren, påpeker Kvale og Brinkmann (Ibid.:203). For eksempel var stadig mine oppfølgingsspørsmål resultat av en fortolkning jeg gjorde i øyeblikket. Jeg merket også at intervjupersonene kom fram til ting selv mens de snakket, og noen påpekte dette også, ved for eksempel å si at «dette har jeg ikke tenkt på før», eller «jeg har ikke sett på det slik», osv.. Det var tydelig at de reflekterte over problemstillingene underveis i samtalen. Jeg måtte hele tiden være bevisst på de ulike prosessene som skjedde fra det øyeblikket jeg satte i gang med å intervju, til intervjuene ble fortolket og til sist presentert i oppgaven. Etter et intervju sitter man igjen med mange sider tekst som ofte kan være komplekse og ustrukturerte.

Meningsfortetting er en teknikk hvor man forkorter lange setninger for å få fram den umiddelbare meningen i det intervjupersonen sier (Ibid.:212). Ved å ta for seg et avsnitt i teksten, leter man etter hva som er det sentrale temaet. «Disse temaene kan deretter gjøres til gjenstand for mer omfattende fortolkninger og teoretiske analyser», sier Kvale og Brinkmann (Loc.cit.). I første omgang gjorde jeg meningsfortettinger da jeg transkriberte intervjuene ved å utelate utsagn jeg ikke syntes var relevant for tema. Jeg gjorde deretter meningsfortettinger hvor hvert intervju, som i gjennomsnitt besto av tolv sider med transkribert datamateriale, ble til ca. fire-fem sider tekst med fortattede utsagn.

Meningsfortolkning søker etter en dypere mening i intervjuteksten (Ibid.:213). Når man fortolker, har man et perspektiv på det som undersøkes, og tolker dermed på

grunnlag av dette. «*Hermeneutikk* er læren om fortolkning av tekster.» (Ibid.:69). Hermeneutisk meningsfortolkning innebærer bl.a. «(...) at en fortolkning av en tekst *ikke* er forutsetningsløs», skriver Kvale og Brinkman (Ibid.:217). Man vil altså angripe materialet med ulike fordommer eller forforståelser, og for hver gang man leser en tekst, får man stadig en dypere forståelse av meningen. Jeg fortolket det som ble sagt, men også det som ikke ble sagt. Selv kjenner jeg godt til orkesterhierarkiet som jeg beskriver i oppgaven fordi jeg har spilt i flere orkestre selv (men kun på amatørnivå). Jeg kjenner derfor igjen en del av de mekanismene som blir beskrevet av intervjupersonene. Dette er en del av min forutforståelse som har påvirket hvordan jeg har tolket materialet. Det å ha kjennskap til miljøet intervjupersonene befinner seg i, tror jeg øker muligheten til å forstå han eller henne. Min kjennskap til musikk- og orkesterfeltet har nok gjort det enklere for meg å sette meg inn i deres livsverden enn hvis jeg ikke hadde denne kunnskapen.

Verifisering er den neste fasen Kvale og Brinkmann beskriver. En viktig del er å undersøke hvor pålitelig resultatene er. Jeg tror at bruk av empirisk og kvalitativ metode vil gi meg innsikt i hvordan intervjupersonene opplever sin situasjon i KORK. Jeg opplevde at intervjuene ga meg en god mulighet til å oppnå en bedre forståelse av hva jeg observerte. Likevel måtte jeg være forberedt på at jeg både som observatør og intervjuer ville møte en rekke vanskeligheter. For eksempel må jeg være klar over at et slikt prosjekt, som blant annet har som hensikt å avdekke holdninger (og som i tillegg er satt i gang av ledelsen i orkestret), i seg selv trolig vil være med på å skape eller endre holdninger i orkestret. Kanskje oppførte musikerne i KORK seg litt annerledes de gangene jeg var til stede på prøver enn hva de ville ha gjort om jeg ikke satt og fulgte prøven. Jeg tenkte også at det kunne bli vanskelig å få tak i hva de ulike personene egentlig mener, siden makt- og kjønnsproblematikk kan være et tabubelagt tema. Jeg må være klar over min påvirkning på data, og det er ulike faktorer som kan ha spilt inn her. For eksempel var jeg uerfaren som intervjuer da jeg satte i gang med dette prosjektet. Jeg er yngre enn de jeg har intervjuet, jeg er kvinne, musikkstudent, fiolinist, kordirigent og som allerede nevnt er jeg orkestermusiker på amatørnivå. Alle disse tingene kan i ulik grad ha påvirket hvordan intervjupersonene svarte, og ikke minst hvordan jeg har tolket intervjumaterialet. Det er også viktig å huske på at folk ofte har veldig stereotype oppfatninger av kjønn, og at både intervjupersonene og jeg

av den grunn kan være med på å reproducere gitte forestillinger. Denne dimensjonen måtte jeg være oppmerksom på da jeg skulle tolke materialet.

Man må også vurdere om resultatene er *valide*. «Å validere er å kontrollere», skriver Kvale og Brinkmann (Ibid.:254). Jeg måtte hele tiden spørre meg selv om jeg har undersøkt det jeg har ment å undersøke, og videre måtte jeg se på om de ulike fasene i prosjektet henger sammen på en troverdig måte. «Reliabilitet behandles ofte i sammenheng med spørsmålet om hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere» (Ibid.:250). For eksempel kan ledende spørsmål som ikke er nøye gjennomtenkt, påvirke svarene intervjupersonene gir. I slike tilfeller kan man ende opp med data som skiller seg veldig fra hva en annen forsker ville ha fått. Da jeg skulle transkribere, merket jeg at jeg enkelte ganger nettopp stilte spørsmål som jeg etter å ha hørt på lydopptaket, mener var litt for ledende. Det er vanskelig å unngå å stille ledende spørsmål når man er ute etter å få svar på bestemte ting, men noen ganger ble de for ledende, slik at jeg følte at den jeg intervjuet ikke svarte helt spontant. Dette har jeg tatt hensyn til i tolkningsprosessen for eksempel ved ikke å legge for mye vekt på svarene jeg fikk her. Mens andre ganger førte det jeg opplevde som ledende spørsmål, til at samtalen enten fløt lettere eller kom på nye spor.

Empirien i oppgaven er i all hovedsak basert på hva intervjupersonene kunne fortelle om sine opplevelser og erfaringer med KORK. Det som er interessant ved et kvalitativt forskningsintervju, er altså deres beskrivelser av fenomenene jeg studerer. Som sagt, vil tilstand og situasjon påvirke hvordan intervjupersonene svarer på spørsmål, og i en annen setting kan det hende at de ville ha svart litt annerledes. Jeg startet alltid intervjuene med å be dem beskrive hva og hvem KORK er. Jeg opplevde at et slik åpningsspørsmål gjorde det lett å komme i gang, og de kunne snakke fritt om noe som engasjerte dem. Samtidig ga dette meg indikasjoner på hva de selv ville legge vekt på i intervjuet.

Det som til tider kunne være utfordrende under intervjuet og i analysefasen, var å vite når intervjupersonene snakket spesifikt om erfaringer og opplevelser i KORK, og når de snakket om andre orkestre de har jobbet i eller musikkbransjen som sådan. Jeg stilte ofte oppfølgingsspørsmål som: "Hvordan ser det du beskriver her ut i KORK" og lignende, for å kunne spisse svarene jeg fikk. Men jeg opplevde også at det

nærmest var umulig å snakke om KORK isolert fra det øvrige musikklivet. Og for mange av intervjupersonene var det å se KORK i lys av andre orkestre de hadde jobbet i en måte å reflektere over problemstillingene.

Ved et par anledninger hadde noen av intervjupersonene tvetydige utsagn, og dette er noe som kan tolkes på forskjellige måter. Jeg har da forsøkt å se disse utsagnene i sammenheng med hele intervjuet, for å komme fram til den meningen jeg tror er tettest opp mot det intervjupersonene uttrykte.

2.2.5 Utvalg av intervjupersoner

Det var selvfølgelig frivillig å stille til intervju, og alle jeg tok kontakt med, opplevde jeg som positive og imøtekomende til dette prosjektet. Intervjupersonene er ikke anonymiserte. Jeg fokuserer blant annet på hvilke instrument de spiller og på hvilken rolle de har i KORK, og det ville av den grunn vært vanskelig å skulle holde dem anonyme. Jeg må derfor ta høyde for at det kan ha vært enkelte ting de har holdt tilbake som de ikke ønsket å bli sitert på. Men jeg sitter igjen med et inntrykk av at dette ikke har påvirket hva de sa, i særlig stor grad. Jeg ble heller litt overrasket over at alle var såpass åpne og villige til å svare på mine spørsmål, fordi jeg forventet at de skulle være mer tilbakeholdne.

I samråd med veilederen min og orkestersjefen i KORK, Rolf Lennart Stensø, valgte jeg ut hvem jeg skulle intervju. I planleggingsfasen så jeg for meg å samtale med seks til åtte personer, og jeg endte opp med å intervju syv. Dette viste seg å gi nok empiri og analysemateriale med tanke på oppgavens rammer. Hvis jeg hadde intervjuet et større antall personer, kunne dette ha vært med på å styrke empirien, eller det kunne blitt mer sprik i hva intervjupersonene kunne fortelle om sine opplevelser. Men dette ville gitt meg mye informasjon som ville blitt for omfattende til masteroppgavens kriterier.

Det var viktig å finne intervjupersoner som representerte ulike instrumentgrupper i orkestret og at disse både var tuttimusikere og gruppeledere, at noen hadde jobbet der lenge og at noen var ansatt i nyere tid. Det var vesentlig at jeg fikk snakket med både kvinner og menn, siden jeg skulle undersøke holdninger som handler om kjønnsrelasjoner. Av musikere i KORK intervjuet jeg Nora Taksdal som

er gruppeleder på bratsj, Ingrid Uddu på obo, Clare Farr på basstrombone og Joakim Nordin som er gruppeleder på slagverk. Jeg tenkte at det ville være interessant å snakke med noen dirigenter som ser KORK fra en litt annen side enn det musikerne gjør. Den ene dirigenten jeg valgte å snakke med er Christian Eggen. Han har jobbet mye med KORK, både med klassiske og ikke-klassiske produksjoner, og har han fulgt orkestret helt siden starten av 1980-tallet. Cathrine Winnes er den andre dirigenten jeg intervjuet. Hun er yngre enn Eggen og har jobbet ikke like mye med KORK som han. Hun er en av få kvinnelige dirigenter, og det var en av årsakene til at jeg valgte henne. Det var naturlig å skulle intervju Rolf Lennart Stensø, siden han er orkestersjefen, men også fordi han var med på å ta initiativ til denne oppgaven. Intervjuet med Stensø var det første jeg gjorde, og på mange måter la dette premissene for de resterende intervjuene. Han kunne fortelle hvordan KORK er organisert og hvordan orkesterhierarkiets mekanismer utspiller seg her, og dette ga en fin inngang til hvordan jeg burde angripe neste intervju.

Nærmere presentasjon av intervjupersonene kommer i kapittel 3. Jeg ønsket også å snakke med en konsertmester i KORK og forsøkte derfor å få til intervjuer med Atle Sponberg og Frode Larsen, men dette lot seg dessverre ikke gjøre.

Hvis jeg hadde gjort et annet utvalg av intervjupersoner, er det mulig at empirien ville blitt annerledes. Men med tanke på oppgavens rammer og problemstillinger, mener jeg at jeg har klart å plukke ut intervjupersoner på tvers av alder, kjønn og roller i orkestret.

2.3 Observasjon

I og med at dette er et prosjekt på initiativ fra NRK og KORK selv, har jeg vært heldig med å få ting lagt til rette for meg. Jeg og oppgaven ble presentert av orkestersjefen på starten av KORKs prøve 18. mars 2013. Fra den dagen til orkestret tok sommerferie, kom og gikk jeg på øvelser så å si som jeg ville, så lenge det passet med øvelsene, og at det var noen der til å slippe meg inn. Administrasjonen var veldig imøtekommende og jeg følte meg alltid velkommen. Jeg fikk låne opptaksutstyr som jeg brukte under intervjuene, og jeg fikk fri inngang på konserter.

I tillegg til å intervju, skulle jeg observere KORK i arbeid. Dette gjorde jeg både på en aktiv deltagende og passiv deltagende måte (UiB.no [lesedato 17.04.14]).

Stort sett var jeg passiv fordi jeg først og fremst satt i salen og observerte orkesterprøven fra tilskuerplass. De gangene jeg var aktiv var da jeg snakket med musikere og administrativt ansatte i pauser og lignende.

Jeg bestemte meg for ikke å sitte med notatblokk, fordi det kunne virke forstyrrende på de som ble observert, men heller skrive en slags logg etter hver gang jeg hadde vært der. Jeg ville gjøre minst mulig ut av meg, slik at de i størst mulig grad ville oppføre seg som om jeg ikke var der, og det tror jeg at jeg klarte, noe som både var positivt og negativt. Dette kommer jeg tilbake til. Før jeg ble presentert for orkestret, hadde jeg hilst på flere av de som jobber i administrasjonen, og jeg følte meg godt tatt i mot, selv om flere spøkte litt om at det var kommet en som skulle forske på dem. I orkestret var den umiddelbare reaksjonen også småfliring og hvisking til sidemannen. Stensø la ikke så stor vekt på dette med kjønnsrelasjoner da han presenterte hva jeg skulle skrive om, så det ble nok litt utydelig der og da, og han sa heller ikke at dette var noe han og kulturredaktøren hadde satt i gang. Derfor var jeg veldig opptatt av å formidle dette til de jeg snakket med og intervjuet, slik at det ikke skulle oppstå misforståelser.

Jeg var til stede på prøver i Store Studio og på noen konserter. Jeg snakket litt med folk før og under prøvene og i pausene. Men det var et stramt tidsskjema, så det ble ikke mye tid til dette. For eksempel har orkestret en halvtimes lunsjpause, og da bruker man noen minutter på å komme seg opp til kantina, og kanskje gå ut for å trekke litt luft, og noen musikere vil kanskje sette av litt tid til å øve på stemmen sin før neste økt begynner.

Jeg syns ikke at jeg fikk så mye ut av å observere KORK som jeg hadde forventet å gjøre. Dette førte til at jeg observerte i mindre grad enn først tenkt. En av grunnene var dette med stramt tidsskjema og høyt tempo, for dette er, etter mitt inntrykk, ikke en arbeidsplass hvor man tar seg lange kaffepauser. Men en annen grunn er også at jeg er litt beskjeden, og jeg følte det ikke alltid naturlig å skulle snakke med personer jeg ikke kjenner. Det var heller ikke alltid at det passet at jeg kom, og jeg var avhengig av at noen kunne låse meg inn.

Observasjonene jeg gjorde, bruker jeg til å belyse det som kommer fram i intervjuene. Dette går først og fremst på hvordan jeg opplevde stemningen og humøret i hele organisasjonen, og i hvilken grad jeg opplevde at personer tok ordet under prøvene.

3. KORK

3.1 Presentasjon av intervjupersoner

Rolf Lennart Stensø (f. 1966) har vært orkestersonjef i KORK siden september 2009. Tidligere har han jobbet med Bodø Sinfonietta, hvor han var kunstnerisk og daglig leder i ti år. Her ledet han blant annet prosessen med opprettelsen av Nordnorsk symfoniorkester. Han har også bakgrunn som slagverker, både som utøver og pedagog. Jeg intervjuet Stensø i mars 2013.

Nora Taksdal (f. 1968) har siden 2006 jobbet som gruppeleder og solo-bratsjst i KORK. Hun er utdannet ved Østlandets Musikkonservatorium, Norges Musikkhøgskole og Folkwang Hochschule i Essen. Tidligere har Taksdal hatt fast stilling som solobratsjst i Bergen-filharmonien og i Oslo-filharmonien. Hun har spilt i flere kammerensembler, blant annet i Vertavokvartetten, Det Norske Kammerorkester, Oslo Sinfonietta, BIT20 og ter Jung sekstett. Jeg intervjuet Taksdal i april 2013.

Joakim Nordin (f. 1967) er soloslagverker i KORK og har jobbet her siden 1991. Han er utdannet ved Norges Musikkhøgskole, og har i løpet av karrieren sin spilt med de fleste orkestrene i Norge og med Sveriges Radios symfoniorkester. Nordin har også jobbet med samtids- og populærmusikk utenfor KORK, og var blant annet komponist, arrangør og musikalsk leder under NRKs lørdagsunderholdningsprogram *Hodejegerne*. Jeg intervjuet Nordin i april 2013.

Clare Farr (f. 1975) er basstrombonist og begynte å jobbe i KORK i januar 2013. Hun er utdannet ved Norges musikkhøgskole og ved Høgskolen i Stavanger. Før Farr kom hit, har hun frilanset i ulike ensembler, blant annet i Oslofilharmonien og Norrköpings symfoniorkester. Hun har tidligere vært daglig leder i Ungdomssymfonikerne i flere år og programsjef i Kristiansand symfoniorkester. Jeg intervjuet Farr i mai 2013.

Ingrid Uddu (f. 1958) spiller engelsk horn solo og obo. Hun har jobbet i KORK siden 1984 og har dermed jobbet lengst her av musikerne jeg har intervjuet. Uddu er utdannet ved Norges musikkhøgskole. Jeg intervjuet henne i juni 2013.

Christian Eggen (f. 1957) er en norsk orkesterdirigent, komponist og pianist. Han har diplomeksamen i orkesterdirigering ved Norges Musikkhøgskole fra 1980. Deretter hadde Eggen studieopphold i Paris og New York, hvor han tok timer hos Neville Marriner, Lorin Maazel, Rafael Kubelik og Sixten Ehrling. Eggen dirigerte KORK første gang 1981 og har i ettertid jobbet her jevnlig ved alle slags anledninger; TV-show, klassiske konserter, populærkonserter, samtidsmusikkonserter, filmmusikk og CD-innspillinger. Han har ofte gjort store produksjoner med KORK der programmet er sammensatt, blant annet Nordisk Råds prisutdeling, ettårs-markering for Utøya på Rådhusplassen, Spelemannprisutdelinger etc.. Han har også vært klaversolist med KORK ved flere anledninger. Eggen har jobbet mye med samtidsmusikk og har blant annet ledet Ny Musikk Ensemble, Cikada og Oslo Sinfonietta. Jeg intervjuet Eggen i oktober 2013.

Cathrine Winnes (f. 1977) er en norsk orkesterdirigent, og har siden høsten 2013 vært kunstnerisk leder og sjefdirigent for Östgöta Blåarsymfoniker. Hun har studert dirigering ved Kungliga Musikhögskolan i Stockholm og er også utdannet saksofonist og musikkpedagog ved Norges Musikkhøgskole. Winnes dirigerte KORK første gang i 2004 da hun avla sin diplomeksamen i dirigering ved Norges Musikkhøgskole. I 2006 dirigerte hun KORK i en avskjedskonsert for Reidar Elnan. I nyere tid (2012) har Winnes dirigert KORK ved innspilling av filmmusikk og nyttårskonserter. Hun har gjestet symfoniorkestre i Sverige, Danmark og Estland og dirigert flere konserter med bl.a. Oslo-Filharmonien, KORK og de øvrige symfoniorkestrene i Norge. Hun dirigerer også regelmessig samtlige av de norske profesjonelle blåseorkestrene, og jobber med ny musikk og med opera. Fra 2006-2008 var hun ansatt som dirigentstipendiat ved musikkonservatoriet i Trondheim, NTNU, og har siden 2008 vært ansatt som universitetslektor i dirigering ved Norges Musikkhøgskole. Jeg intervjuet Winnes i oktober 2013.

Både Eggen og Winnes er mye benyttet som jurymedlemmer i internasjonale og nasjonale solist- og ensemblekonkurranser, og har juryert i blant annet NRK-Tv's talentprogram *Virtuos*.

3.1 Hva og hvem er KORK?

3.2.1 Et historisk blikk

Norske symfoniorkestre (Oslo, Stavanger, Trondheim og Bergen) fikk økonomisk støtte fra NRK gjennom 60 år, fra 1933 til 1993, og dette var avgjørende for norsk musikkliv. I stedet for at NRK opprettet et eget symfoniorkester, slik kringkastingsstasjoner i andre land gjorde, brukte norske politikere NRK-lisensen til å bygge ut disse fire symfoniorkestrene (Grøndahl 1996:7).

Det norske folk fikk rikt med symfonisk musikk inn i sine stuer – og NRK slapp unna det problemet andre kringkastingsstasjoner sliter med i den beintøffe mediekonkurransen mot årtusenskiftet: et eget, digert og pengeslukende symfoniorkester man egentlig ikke trenger (Loc.cit.).

Det var ikke alle som var like fornøyde med en slik ordning. År etter år ble NRK pålagt av staten å finansiere de norske orkestrene, og NRK truet opp til flere ganger med å etablere et eget orkester, og i 1946 ble det omsider samlet sammen musikere til et ensemble som skulle fungere som kringkastingens orkester (Loc.cit.).

KORK ble startet etter ønske om at NRK skulle ha sitt eget radioorkester (Kork.no [Lesedato 13.04.14]). Den gang besto ensemblet av 24 personer, hvor mange hadde bakgrunn som restaurantmusikere, og det ble satt sammen av Gunnar Knudsens radioensemble og Øyvind Berghs Bristol-orkester. Sistnevnte var dirigent fra starten helt fram til 1976. Da tok Sverre Bruland over orkestret, som på det tidspunktet hadde vokst til 48 musikere. Senere har KORK vært ledet av sjefdirigentene Avi Ostrowsky (1988-91), Ari Raisilainen (1993-02), Rolf Gupta (2003-06) og Thomas Søndergård (2009-12). Dagens sjefdirigent er peruanske Miguel Hart-Bedoya (2013-).

De mange konfliktene gjennom KORKs historie har handlet om ulike behov som ikke alltid har latt seg forene. Kort sagt har *orkestrets* behov vært å ha høy faglig standard,

og i løpet av de siste 30 år har ønsket om å hevde seg på det klassiske repertoaret stadig blitt sterkere. *NRK* har hatt behov for et anvendelig og publikumsvennlig orkester som kan brukes til forskjellige ting i de ulike programavdelingene. For *norsk musikk* har det vært viktig at KORK spiller ny musikk av norske komponister, og å få fram norske talenter (Ibid.:8), mens *publikums* behov har vært sammensatt, der mange trolig ønsker at KORK spiller kjent musikk og har plass i TV-bildet. Ifølge Grøndahl, klarte KORK å tilfredsstille alle disse behovene (med unntak av ønsket om klassisk tyngde, noe som kom senere) i orkestrets første 20 år, nemlig i radioens gullalder: «Norsk musikk har hadde behov for faste arbeidsplasser, og lytterne hadde behov for musikk ”som var god å strikke til.” Øyvind Berghs orkester ivaretok alt dette (Ibid.:9)». Et av de mest kjente programmene fra denne perioden var *Meloditimen*, som gikk sammenhengende fra 1946 til 1964. Her spilte man kjente og kjære melodier, og dette ble standardrepertoar for orkestret (Ibid.:27-29). Dette programmet ble faktisk gjenopptatt i 2013, spesielt til glede for mange av dagens eldre publikum.

I 1960 kom fjernsynet, noe som førte til nye oppgaver for KORK. Blant annet fikk de en sentral rolle under Melodi Grand Prix og etter hvert også Spellemannsprisen. Inntil slutten 1960-tallet var musikerne samstemte i den grad at de fleste hadde samme bakgrunn som tidligere restaurantmusikere, de var tilfreds med å spille lett underholdningsmusikk, og mente at de andre orkestrene kunne ta seg av det såkalte seriøse klassiske repertoaret. Men etter hvert ansatte KORK musikere som hadde høyere musikkutdannelse og var mer spesialiserte på sine områder, og som nettopp ønsket å spille mer seriøs musikk. «Da ble verdikampen også del av orkestrets interne liv», skriver Grøndahl (Ibid.:32). Man forlot gradvis den lette underholdningsmusikken som var restaurantmusikernes kjernerepertoar og musikalske fundament. Dermed ble også KORKs identitet satt på prøve da deres funksjon ikke lenger var like tydelig som før.

KORK var for mange synonymt med Øyvind Bergh i perioden han dirigerte orkestret. I tillegg til å dirigere de aller fleste oppdragene, hadde han ikke bare kunstneriske oppgaver, men administrerte det meste som foregikk – all programinformasjon og

personalbehandling (Ibid.:47). I løpet av sin tid fikk han fordoblet antall musikere fra 24 til 48. Grøndahl beskriver Bergh slik:

Han var en institusjon, et orkester, og selv om den ikke kan måles, den påvirkning han har hatt på repertoarkunnskap og musikkglede i det norske folk, bør den nok ikke undervurderes. Gjennom radioens gullalder (...) klarte han å gjøre NRKs eget orkester virkelig populært og folkekjært (Ibid.:41).

Med Berghs avgang i 1976 havnet KORK på mange måter i en vanskelig situasjon. Man satte sammen en komité bestående av representanter fra ledelsen, administrasjonen og fra orkestret som skulle finne en løsning på ansettelse av ny dirigent. Man skulle altså ha en ny dirigent, men i realiteten trengte man en person som også kunne fylle de administrative rollene Bergh hadde tatt seg av. Konflikten som oppsto, dreide seg kort sagt om at orkestret ønsket en kunstnerisk leder som kunne ta dem til nye høyder, mens NRK-ledelsen først og fremst ønsket en person som kunne være til stede mer enn bare noen få uker i året, slik at han kunne ta seg av de andre oppgavene Bergh til nå hadde tatt seg av. Ledelsen ønsket en norsk dirigent og foreslo Sverre Bruland som hadde vært 2. kapellmester siden 1965, og som dermed kjente orkestret. Men sterke stemmer i orkestret ønsket å ikke ha han som kunstnerisk leder. Mange av musikerne så på Bruland som en del av det etablerte og gamle som Bergh sto for, og mente derfor at han ikke representerte noe nytt (Ibid.:43-69).

Man endte opp med å innstille *to* dirigenter – Bruland og briten Nicholas Braithwaite, som begge ønsket å ha det kunstneriske ansvaret. Etter mye fram og tilbake fikk Braithwaite det kunstneriske ansvaret, mens Bruland ble tilsatt som dirigent og daglig leder for KORK. I tillegg fikk en *tredje* dirigent, Sigurd Jansen, ansvaret for å dirigere underholdningsmusikken. Disse tre havnet midt i striden mellom orkestret og ledelsen, men også innad i orkestret. På grunn av uklarheter rundt repertoaret, trakk Braithwaite seg fra stillingen etter noen få måneder, og ble heller ansatt som fast gjestedirigent¹ (Ibid.:62). Grøndahl sier:

¹ Dette var en omfattende konflikt som hadde mange sider. Jeg har ikke hatt mulighet til å redegjøre for alle detaljene her, da det vil gå ut over oppgavens rammer. Se kapitlet "Fra Bergh til Bruland" i *Musikken i det røde lyset* av Grøndahl for videre lesning.

For en orkesterdirigent er oppgaven trolig mer utfordrende enn for noen annen leder, for han kan ikke lukke seg inne på sitt kontor eller alliere seg med en ledergruppe. Han utfører sitt arbeid alene foran orkestret, som vurderer hvert ord, hver bevegelse og enhver takling av utspill fra musikerne (Ibid.:46).

Bruland gikk av i 1988 og ble den siste "livstidsdirigenten" i KORK. På slutten av 1980-tallet skjedde det en omstillingsprosess i NRK med desentralisering av budsjetter og beslutninger og gjennomgang av organisasjonsstrukturen slik den da var i P1. Man bestemte seg for at Musikkavdelingen måtte deles, slik at det ble en tydelig orkesterredaksjon. Reidun Berg ble ansatt som administrerende leder i KORK, men dette skjedde uten at orkestret var med på prosessen, og dermed fryktet man for en ny runde med bråk og konflikter. Tross enkelte motforestillinger, ble Berg etter hvert godt tatt imot i orkestret da hun blant annet sto på deres side i saker man diskuterte med ledelsen (Ibid.:77). Det at man fikk man ansatt en administrator, gjorde det mulig for KORK å ha en kunstnerisk leder som først og fremst fokuserte på orkestret og de musikalske oppgavene, en situasjon som er vanlig i dagens orkestre.

Avi Ostrowsky var den første dirigenten som kun hadde et slikt ansvar, og han markerte dermed et skille i KORKs historie. Han så potensial i orkestret og bidro til å synliggjøre KORK i norsk musikkliv med et mer klassisk orientert repertoar enn tidligere (Ibid.:78). I takt med at det musikalske nivået ble hevet, ønsket man fra orkestrets side å utvide administrasjonen, og at KORK burde være en egen seksjon med egne budsjetter. Dette ønsket ble omsider oppfylt, og en ny organisasjonsform og ny orkesterpolitikk i NRK ble en realitet. I stedet for å legge ned KORK, noe som stadig var oppe til diskusjon i ledelsen, blant annet fordi mange i NRK egentlig regnet Oslofilharmonien som deres orkester, stoppet NRK finansieringen til de andre fire orkestrene i 1993. Dette medførte mer økonomisk støtte til KORK, og orkestret ble nå en selvstendig enhet for første gang. Daværende kringkastingssjef, Einar Førde, ga signaler om å bygge ut orkestret og i 1995-96 ble Store studio modernisert slik at det heretter fungerte som KORKs prøve- og konsertsal. (Ibid.80-87). Orkestret fortsatte å utvikle seg under Ari Raisilainens ledelse fra 1993 til 2002.

I perioder har NRK hatt store økonomiske underskudd, og av den grunn, i tillegg til spørsmålet om ulike aktørers behov og til tider samarbeidsproblemer mellom orkestret og ledelsen, har KORK flere ganger vært nedleggingstruet. I nyere tid var

den en periode på starten av 2000-tallet hvor KORKs eksistens stadig så ut til å henge i en tynn tråd. I 2005 var daværende kulturminister Valgerd Svarstad Haugland med på å "frede" KORK ved å vedtektsfeste at NRK skal ha sitt eget orkester (Ballade.no a [Lesedato 13.04.2014]). Det samme året kunne vi følge KORKs hverdag i serien *Orkesterliv*, hvor vi fikk innblikk i KORKs indre liv samt portretter av enkeltpersoner. Det pågikk en konflikt mellom orkestret og dets daværende sjefdirigent, Rolf Gupta. Man var uenige i hvilken grad han hadde det kunstneriske ansvaret, hvorpå Gupta mente han hadde blitt ansatt både som dirigent og kunstnerisk leder, mens mange i orkestret mente han kun var dirigent. Denne konflikten kunne man altså som publikum følge med på hjemme fra sofaen. Selv om denne serien viste interne konflikter, var det likevel et sterkt fokus på musikken og på et orkester som utviste stor spilleglede (Ballade.no b [Lesedato 13.04.2014]).

Flere av dagens ansatte, og et par av de jeg har intervjuet, jobbet også i KORK på starten av 2000-tallet. Det er nærliggende å tro at episodene med konflikter som omhandlet økonomi, dirigenter og mer personrelaterte ting har satt sitt preg på orkestret på ulike måter. Jeg har valgt å ikke legge så mye vekt på dette i oppgaven min, da det først og fremst er dagens situasjon jeg er ute etter å gi et bilde av. Denne korte historiske framstillingen er heller ment som et bakteppe som kan være med på å gi forståelse av hva KORK er i dag.

Uddu og Eggen har jobbet i og med KORK siden 1980-tallet, og jeg var derfor nysgjerrig på hva de kunne fortelle om utviklingen fra den gangen til hvordan orkestret framstår i dag. Beskrivelsene de gir, går blant annet på repertoarsituasjon, økonomi- og arbeidsforhold.

Eggen har lang erfaring som dirigent og har jobbet med mange orkestre. Han dirigerte KORK første gang på begynnelsen av 1980-tallet. Og da var orkestret ganske annerledes enn slik det framstår i dag. «Det begynte som et lite radioorkester som skulle spille nå og da på radioen», sier han, og trekker fram *Meloditimen* som eksempel på programmer de gjorde. Orkestermusikerne var ikke nødvendigvis klassisk skolerte, da mange av dem var kafé- og restaurantmusikere. KORK hadde rett og slett en underholdningsfunksjon i kringkastingen, fordi den mer seriøse

musikken ble ivaretatt av de andre orkestrene i landet. Så skjedde det en dreining for 20-30 år siden, hvor KORK rettet seg mer mot konsertvirksomhet, samtidig som det, fordi det var et husorkester i NRK, beholdt oppgaven med å levere musikk til underholdningsprogrammer, forklarer Eggen.

Tidligere kunne man bare ringe over til en annen avdeling i NRK og si at nå trenger vi det, og så stilte alle opp for hverandre. Men i dag, på grunn av sånn som budsjettene ser ut, så må man da rett og slett betale for... altså hvis noen skal bruke KORK, så må de budsjettere det inn i sitt budsjett. Så det gjør jo at situasjonen er litt annerledes, slik at de like gjerne betaler for tjenester kjøpt utenifra. Og i det siste har de begynt å bruke KORK litt mer, og KORK er også blitt litt lettere å hankses med.

Etter hvert ble det problematisk å få symfoniorkester-organisasjonen til å passe med måten man gjorde TV-produksjoner, forklarer Eggen. Det oppsto praktiske problemer som gjorde samarbeidet vanskelig med andre parter i NRK. I sitatet under gir han noen eksempler på hvilke situasjoner som kunne oppstå:

Dette med prøvetider, pauser og alt mulig sånt. Det skulle ikke være røyking i studio og... det var all mulig sånn kranling i en periode, altså, som gjorde at NRK, spesielt TV, ikke var noe interessert i å bruke KORK lenger, fordi det bød på for mange problemer.

Det var altså en annen type konsertproduksjon før, da Eggen jobbet der på 1980-tallet, enn hva KORK i hovedsak gjør i dag. Man hadde ikke så mange konserter, og det var stort sett radioopptak som ble tatt opp uten publikum i salen, og som ble spilt til faste tider i uka. «Og det var den faste konsertmesteren som stort sett gjorde de tingene, som valgte repertoar... Det var ingen orkesteradministrasjon den gangen, ingen kunstnerisk ledelse, og det varte i mange år, det!», sier Eggen. Det var lenge musikkssjefen i radioen, sammen med konsertmesteren, som bestemte hva KORK skulle drive med. Han sier at orkestret ikke var et eget apparat, slik det er i dag. Man var en del av radioadministrasjonen og delte kontorer med dem.

Det var mye mer internt, mye mindre forhold, færre gjestedirigenter, veldig forutsigelig produksjon. Man spilte stort sett det samme år etter år, fullstendig unyttig fordi det lå jo der fra før. Så det var ikke så spesielle krav til kvalitet, men heller til produksjon. Så og så mange minutter i timen skulle de spille inn.

Uddu har også lang fartstid i KORK. Hun sier at da hun begynte i orkestret, så fikk man nesten ikke lov til å spille vanlig klassisk musikk, noe mange mente var svært viktig å gjøre med tanke på orkestrets utvikling. «Ja, så da ble det en periode med mer

fokus på klassisk. Men det å ha begge deler er jo det beste svaret. Men da må man prøve å finne en god balanse.» Hun sier at da de spilte ikke-klassisk musikk på den tiden, var det ofte dårlige og kjedelige arrangementer som ikke bød på særlig utfordring: «Det var ofte ”derter” i treblåsen og lange toner i stryken. Da ble det jo kjempekjedelig og uinteressant! Det å være sånne kulisser – lydkulisser!». Med tiden opprettet man kontakt med faste arrangører som utviklet seg sammen med orkestret og dermed lagde mer interessante og krevende arrangementer, noe som bidro til å gjøre den delen av repertoaret mye mer spennende å jobbe med, forklarer Uddu.

3.2.2 KORK i dag

Per dags dato (mai 2014) har KORK 54 faste stillinger som orkestermusikere og 10 fast ansatte i administrasjonen.

3.2.2.1 En organisasjon i en organisasjon

Jeg ba Stensø forsøke å beskrive hva KORK er med tanke på hvordan de er organisert og deres kunstneriske profil. KORK er fortsatt organisert i NRK, og Stensø understreker at dette gjør at KORK havner i en særstilling sammenlignet med andre orkestre:

Dette orkestret er organisert i NRK, og det som er spesielt, er vel det at det er inni en større organisasjon, slik at i et annet orkester er min tittel orkesterdirektør, men her er det egentlig ingen direktør i den forstand. Det er jo kringkastingssjefen som er direktør i selskapet, (...) Ut over det, så er vi ganske fristilte. Vi er organisert som et orkester i firmaet, i NRK, så vi har våre relasjoner innad i NRK, men organisatorisk er vi som en pyramide i pyramiden.

KORK gjør altså produksjoner som er knyttet til radio- og TV-programmer i NRK i ulike formater. Men de har gått fra å være et rent underholdningsorkester til å være et symfoniorkester som også gjør egne produksjoner, og som ønsker å hevde seg i toppen blant de beste orkestrene.

3.2.2.2 Repertoarbredde og formidling

Det at KORK er under NRK, er altså noe av det som gjør KORKs situasjon litt spesiell. I tillegg til å ha egne konsertserier, som for eksempel *Klassisk nærkontakt* og *TorsdagsLive* og *KORK Kammer*², gjør orkestret produksjoner for NRK i radio og TV i ulike sjangre, både musikk til filmer, TV-serier, og live-opptredener. Denne allsidigheten er noe av det som gjør KORK til et attraktivt orkester både for søkere og publikum, og dette er en viktig faktor for yrkesstolthet og trivsel i orkestret, noe alle jeg har snakket med, har trukket fram. Stensø bekrefter også dette, siden han er i posisjon til å spørre søkerne selv under prøvespill. For eksempel beskriver Taksdal her hvorfor hun anser den varierte repertoar- og konsertvirksomheten som viktig for orkestret:

En uke så er det sånn "Husker du"-publikum, og så er det Dimmu Borgir med svartmetall-folk, og så er det "Obos"-konsert... Nei, det syns jeg er kjempegøy! Å spille for vanlige folk, rett og slett. Det er en veldig stor styrke for oss.

Ifølge Stensø er denne allsidigheten avgjørende for at orkestret skal nå ut til et stort publikum. De vil være et orkester for alle, nemlig «hele Norges orkester», som Stensø sier det, og da må man gjøre mye forskjellig for å nå ut til flest mulig, og KORK må sørge for å gjøre seg synlig.

Jeg tror kanskje at de [publikum] opplever oss som kanskje det mest folkelige orkestret. Det er ikke fordi de andre er mindre folkelige, det er at vi er folkelig på en veldig stor medieplattform. Altså, vi opererer på NRK1, P1, som veldig, veldig mange hører på.

Winnes merker seg en høy arbeidsmoral i KORK og en sterk vilje til perfektion og til et godt produkt.

Jeg syns det å dirigere KORK er noe av det morsomste, liksom... jeg har gjort! Og virkelig... meningsfulle etterslag! De giver løs, da, på en helt annen måte! Alt betyr noe for de som spiller der.

² *Klassisk nærkontakt* er en konsertserie som avholdes i KORKs eget konsertlokale, Store Studio. I denne serien tillater orkestret seg å eksperimentere både med musikken og konsertformatet. *TorsdagsLive* er direktesendte konsserter som finner sted i Universitetets Aula, Oslo. Man benytter seg av programledere og samtaler gjerne med musikere, dirigenter og publikum, og satser dermed på interaktivitet og en annerledes presentasjon av musikken. KORK kammer foregår også i Store Studio. Her opptretr musikere fra orkestret i ulike besetninger presenterer musikk fra forskjellige sjangre.

Det at orkestret har en så bred musiseringspalett, som Winnes kaller det, og at de spiller med alle typer musikere over hele landet, krever en usnobbete innstilling hvor man må sidestille sjangere, og hun mener at KORK av den grunn har et tydelig image. Jeg spurte henne om hva hun trodde denne viljen og engasjementet kom av. Winnes tror det er summen av flere ting, og trekker blant annet fram at det skjedde veldig mye kulturelt i orkestret da det sto i fare for å bli nedlagt. Jeg forstår henne slik at trusselen om nedleggelse har bidratt til at musikerne i KORK ikke tar jobben sin for gitt, og at dagens orkesterkultur bærer preg av situasjonen på starten av 2000-tallet.

Det virker på meg som at KORK har et stort fokus på hvordan man skal formidle musikken på best mulig måte. I en tid hvor den klassiske musikken synes å ha utfordringer i møte med kommende generasjoner, er KORK flinke til å nå ut til unge og gamle. Dette gjør de blant annet ved å benytte seg av konferansierer som går i dybden på verkene – noen ganger ved å samtale med dirigenter og solister, tilpasse konserter til bestemte målgrupper, spille til filmer osv.. I løpet av det siste tiåret har de også gjort TV-programmer i reality-formatet, for eksempel *Orkesterliv* fra 2005, og til høsten (2014) kan man følge dem i en ny serie ved navn *Da KORK kom til bygda*, der KORK reiser landet rundt for å spille med lokale artister.

Uddu mener det brede repertoaret er veldig viktig for publikum, og at det er nettopp det som gjør orkestret synlig utad. «Det er jo ganske ålreit å spille noe som folk setter kjempestor pris på at vi spiller, og som mange har lyst til å høre på». Hun tror det gode humøret i KORK har å gjøre med det allsidige repertoaret: «Hadde vi bare hatt de største og mest krevende tingene, så hadde folk hatt skuldrene oppe i ørene til slutt», sier hun og påpeker at variasjonen er med på å gi overskudd.

Det byr også på utfordringer ved å ha et så bredt repertoar som KORK har. Nordin sier at det for noen kan være frustrerende å måtte holde seg i form på så mange områder. Man må kunne omstille seg raskt når man hopper fra sjanger til sjanger på denne måten. Jeg har også snakket med musikere i orkestret som sliter med belastningsskader, noe de tror kan ha å gjøre med at de stadig spiller ny musikk, og sjelden samme verk om igjen, slik man i større grad gjør i andre orkestre. På den andre siden sier for eksempel Nordin at den rytmiske musikken er med på å gjøre det mulig å unngå slike belastningsskader, fordi denne musikken ofte er enkel å spille. Men likevel synes gleden av å spille mye forskjellig musikk å overskygge slike

problemer. «Det hadde vært utrolig kjedelig å bare spille symfonisk musikk. Det tror jeg alle syns», sier Nordin. Nå skal det sies at det er ikke kun KORK her i landet som har andre ting enn klassiske verker på repertoaret, men KORK varierer i større grad enn de andre orkestrene både når det kommer til sjanger og konsertvirksomhet.

Eggen sier at KORK har en repertoarprofil som inneholder absolutt alt, noe man kan se konkrete resultater av på mange områder. For eksempel så har de det som heter "in-ear's", øreplugger som fungerer som en monitor, noe det bare er KORK i landet som har, sier han. «Dette betyr at de kan gjøre lydproduksjoner veldig lett med svære bråket rockegrupper og sånn». På grunn av disse tingene, vil man i KORK finne musikere som har en langt større bredde enn i andre orkester, sier Eggen. «Og det som er så moro, er at kvaliteten på disse musikerne er så utrolig bra! De spiller jo like bra klassisk musikk som de store orkestrene».

3.2.2.3 Et mindre orkester

Farr trekker fram det at KORK er et lite orkester sammenlignet med fullt utbygde symfoniorkestre, og sier: «KORK er jo nesten et kammerensemble, noe som åpner opp for veldig mye dialog. Men samtidig virker det som om det er en enorm forståelse for hva vi er for noe». Hun beskriver en vilje i orkestret til alltid å yte sitt beste for å lykkes sammen. «[D]et er også en felles forståelse av at det vi gjør skal være bra! Og det er det ikke alle steder», sier hun og sammenligner KORK med andre orkestre hun har jobbet i. Taksdal ser også fordeler ved orkestrets størrelse, nemlig at det er lettere å ha oversikt over hvem som er fast ansatt og hvem som er vikarer, enn det kan være i andre større orkestre hun har jobbet i. På den måten har man mulighet til å bli godt kjent med sine kollegaer, og det vil ha betydning for samholdet i orkestret.

For Winnes så skiller opplevelsen av å jobbe med KORK seg litt fra hvordan det er å jobbe i andre orkester. Hun sier for eksempel: «Jeg har tenkt at "Oi, her går folk liksom inn for å skape en trivelig arbeidsplass!". (...) De omtaler seg selv og hverandre ofte veldig positivt og oppløftende». Dette merker hun også med tanke på hvordan musikerne kommuniserer med hverandre på prøve. I KORK sitter kommentarene løst, og det er mye rom for å bruke humor. Det at orkestret ikke er på størrelse med fullt utbygde orkestre, gjør at det blir mer rom for toveis kommunikasjon, sier intervjupersonene. Eggen gir her et eksempel på hvordan

orkestrets størrelse har betydning for fellesskapsfølelsen: «Slenger du ut en fleip i et kjempestort orkester, så er det bare de som sitter rett rundt deg som hører det, mens i et lite orkester så favner du flere mye lettere».

3.2.2.4 TV- og radioorkester

Et annet område Winnes mener at orkestret skiller seg tydelig ut på, er hvordan de bærer preg av å være et TV-orkester: «Ja, de vet at de er på!», sier hun. KORK har stadig kamera på seg, og dette tror hun gjør noe med mentaliteten i orkestret. Farr sier at det er en felles forståelse for hvordan KORK skal synes utad og gir et eksempel på hvordan orkestret under Spellemannpris-utdelinga klappet i tilfelle de plutselig skulle havne i TV-bildet.

Stensø mener at alle som utdanner seg innen et scenefag, på et eller annet vis er ekshibisjonister: «De liker å være i fokus. Det gjør at mange, tror jeg, er tiltrukket til den synligheten orkestret [KORK] har». KORK er et orkester de aller fleste vet hva er, og dette tror Stensø er av betydning for de som jobber her. Og i tillegg til at KORK er et mindre symfoniorkester hvor alt som gjøres er veldig gjennomslagskraftig, vil denne eksponeringen hvor man stadig er på lufta, føre til et ekstra press, hevder han: «Gjør du en blemme her, så er det mange som hører den». Et slikt press tror jeg bidrar til å holde nivået og kvaliteten oppe, men prestasjonsangst kan selvfølgelig også få negative konsekvenser. Som orkestersjef og tidligere musiker er Stensø opptatt av at man i KORK skal kunne være åpen om slike problemer, noe han mener er ganske uvanlig i denne bransjen.

3.2.2.5 Arbeidsdagen

KORK holder til på NRK, Marienlyst og har Store Studio som sin arbeidsplass og konsertsal. Men de gjør også mange av sine klassiske konserter i Universitetets Aula.

Jeg lurte på hvordan en typisk arbeidsdag så ut i KORK. Det er nok ikke mulig å gi et enkelt svar på dette, siden de ulike produksjonene gjør at dagene og ukene kan variere veldig. Stensø sier at en prøve varer stort sett fra kl. 10.00 til kl. 14.00 eller kl. 15.00. Ut over det organiserer instrumentgruppene gruppeøvinger selv, bortsett fra når de har ekstra store og vanskelige program. Da har de for eksempel

organiserte gruppeøvinger dagen før dirigenten kommer, slik at man får forberedt seg bedre, forklarer han. I utgangspunktet ønsker man å ha én produksjon i uka, spesielt hvis det er et krevende klassisk program. Likevel er det ikke alltid dette lar seg gjøre, for det er en komplisert timeplan som skal gå opp til enhver tid. For eksempel beskriver Stensø hvordan KORK langtidsplanlegger i større grad enn TV-programmer som regel gjør. Og da kan det plutselig bli mye å gjøre på én gang. «Nei, ofte blir det litt sånn jag eller heseblesende, altså folk blir litt sånn stressa ut av det», sier han. Når de gjør flere produksjoner på én gang, prøver de derfor å ha kortere program. Det er mye logistikk som skal gå opp i KORK, noe som for eksempel gjør slagverkgruppa ekstra utsatt med tanke på rigging av store instrumenter og utstyr. For eksempel skal man ha tilgang på noter senest to uker før et prosjekt starter. Det kreves mye planlegging, og når det stadig skjer at slike frister ikke overholdes, så kan det ifølge Nordin oppleves svært frustrerende. «Så jeg mener, vi skulle jo hatt en stab på ti mennesker som bytta og flytta instrumenter, men det har vi jo ikke.», sier han.

Taksdal understreker viktigheten av å ha et apparat som fungerer godt når man gjør så mye forskjellig som KORK gjør. Da er det viktig med tydelige ledere, sier hun.

Plutselig kan det gå fire, fem uker hvor vi sitter med øreplugger og komper pop og rock og... Så kommer du igjen, da, og skal kanskje spille Sibelius' 3. symfoni, som vi skal spille neste uke, og så er det litt vanskelig de første dagene å finne tilbake, igjen, til kjernen.

Etter å ha observert KORK på prøver, konserter og i gangene på NRK, og etter å ha snakket med flere, er mitt inntrykk at dette er et orkester og en arbeidsplass som består av folk som er svært imøtekommende. De har mye godt humør, og stemningen oppleves som uhøytidelig. Bare det at jeg kunne gå inn og ut av prøvelokalet så å si som jeg ville, uten at noen virket å bli særlig forstyrret, sier noe om en avslappet holdning. Jeg opplever en spilleglede og en vilje fra alle hold til å yte det beste, og jeg vil tro dette blant annet har å gjøre med en variert arbeidshverdag med mange ulike arbeidsoppgaver og stadig nye impulser og utfordringer. Ingen dager synes å være like her.

I dette kapitlet har jeg skissert opp noen sentrale hendelser i KORKs historie og deretter fokusert på hvordan intervjupersonene beskriver det de mener er unikt ved KORK. Det at det er Norsk rikskringkastings orkester, synes å ha spilt en avgjørende rolle for KORKs virksomhet helt fra det var et lite husorkester bestående av 24 musikere fram til dagens utgave som er betydelig mer utbygd med 53 faste musikere. Selv om orkestret har forandret seg mye med tanke på størrelse og repertoar, og at musikere går av med pensjon og nye kommer til, får jeg likevel en følelse av at det er noen holdninger blant de som jobber i KORK mer eller mindre alltid har vært til stede her. Jeg tenker for eksempel på et tydelig engasjement, en felles forståelse av hva KORK er og en sterk vilje til at man sammen oppnår et best mulig resultat.

I neste kapittel vil jeg redegjøre for teoretiske perspektiver hvor man forstår makt som en sentral del av det sosiale samspillet. Jeg presenterer deretter teorier som undersøker hvilke betydninger det har hatt og fortsatt har når samfunnet kategoriserer mennesker i gruppene kvinner og menn, blant annet hvilke konsekvenser dette får i musikkverdenen.

4. MAKT, KJØNN OG MUSIKK

4.1 Max Weber om makt

4.1.1 Weber og det moderne samfunn

Den tyske sosiologen Max Weber (1864-1920) hadde som livsprosjekt å forstå det moderne samfunnet. Han beskriver en egen form for rasjonalitet som vokser særlig fram i Vesten. Han mener at individets handlinger blir mer og mer instrumentelt styrt ved at man setter seg et mål og finner bevisst det middelet som er mest effektivt og egner seg best for å nå dette målet (Weber 2010:XIV). Weber vil undersøke hvorfor denne formålsrasjonelle handlingstypen er særlig fremtredende i Vesten. Som resultat av rasjonaliseringen blir verden splittet opp i ulike sfærer: Økonomi, politikk, familie, vitenskap og religion. Disse sfærene har egne og ofte motstridende verdier. I det moderne samfunn skjer det en sekularisering på grunnlag av en differensiering av sfærene, hvor det i hovedsak er religionen som løsrives fra de andre sfærene. I religionen bygger man på en verdi-rasjonalitet som står i motsetning til de andre sfærene som bygger på instrumentell rasjonalitet. Verden splittes på en måte i to mellom rasjonell viten versus det mystiske og magiske. Dette resulterer i følge Weber i at verden avmytifiseres og at religionen privatiseres (Ibid.:IX-XV). Denne rasjonaliseringen skjer også, i følge Weber, med kunsten (Østerberg 1978:105-106). Han beskriver hvordan musikken i Vesten skiller seg fra andre kulturer ved at den blant annet har systematisert tonemateriale (for eksempel etablering av hovedtreklange tonika, subdominant og dominant), organisert orkestret (for eksempel med strykekvartetten som kjerne) og at man har innført noteskrift som gjør det mulig å bevare musikkverkene. «(...) [D]et fantes bare i Vesten.», sier Weber (Ibid.:106).

For Weber er byråkratiet det klareste institusjonelle uttrykk for Vestens rasjonalitet. Kalkulerbarhet, forutsigbarhet, kontroll og effektivitet er nødvendig for at byråkratiet skal kunne fungere optimalt. Byråkratiet brer om seg til alle sfærer hvor man møter lover og regler overalt. Weber var pessimistisk og fryktet en utvikling i retning av byråkratiets diktatur og dermed frihets- og meningsstap for mennesket (Ibid.:103-114).

4.1.2 Herredømme

Hvordan byråkratiet med dets tydelige hierarki kan opprettholdes, forklarer Weber med sin teori om makt og herredømme. Han definerer i sitt verk *Wirtschaft und Gesellschaft* fra 1922, makt som «(...) ett eller flere menneskers sjanse til å sette igjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand.» (Weber 2010:51). For at makten skal være legitim, må den rettferdiggjøres og aksepteres (Ibid.:78) Og det kan være forskjellige årsaker og motiver til at man adlyder den som befaler. Herredømme er et hovedtrekk ved det sosiale samkvem. Makt er en relasjon, og baserer seg på en avhengighet, men ikke alle sosiale forhold er herskeforhold. Herredømme er et spesialtilfelle av makt, for det som befales, må oppfattes som legitimt. Weber forstår altså makt som ulike former for legitimt herredømme, og ulike legitimitetsprinsipper utgjør det han kaller for rene grunntyper av herredømmets struktur (Ibid.:79).

Den første typen kaller han for *legalt herredømme*, som vil si herredømme i kraft av lover (Ibid.:83). Det er systemet av rasjonale lover og regler som legitimerer den som utøver makten, hvis makt er legitim så lenge handlingene samsvarer med disse reglene. Her vil altså den som befaler, også adlyde loven, og de som er underlagt loven, se nytten av å adlyde (Ibid.:79). Den reneste type for legalt herredømme er byråkratiet. Det finnes regler for alt, og det er lovgitt hvem som bestemmer.

Den andre typen Weber beskriver, er *tradisjonelt herredømme*. «Når herren adlydes, er det det fordi tradisjonen gjør ham til en person som i seg selv er verdig og hellig (...) Befalingens innhold er bundet av tradisjonen (...)», sier Weber (Ibid.:85). Makten overføres altså gjennom tradisjoner – skikker og vaner, ”slik det alltid har vært”, og nye lover kan derfor ikke skapes. Det tradisjonelle herredømmet vil bygge på personlige relasjoner til den som er leder. Patriarkalsk herredømme er den reneste formen for tradisjonelt herredømme.

Den tredje typen kaller Weber *karismatisk herredømme*. Her er det personens personlige egenskaper, vesen og karisma som setter han eller henne i posisjon til å befale.

Typen på den som befaler, er *føreren*. Typen på den som adlyder, er *disippelen*. Det er ene og alene føreren rent personlig som adlydes, og det for hans personlige, høyst usedvanlige egenskapers skyld – ikke på grunn av noen lovbestemt stilling eller tradisjonsbetinget verdighet. Derfor adlydes han også bare så lenge han blir tillagt disse egenskaper (Ibid.:89).

Klassiske eksempler på karismatiske ledere er Jesus og Hitler. I musikkhistorien kan Wilhelm Fürtwängler³ og Herbert von Karajan⁴ nevnes som dirigenter hvis karismatiske trekk var avgjørende for hvordan de ledet orkestret fra podiet, og dermed hvordan orkestret spilte. I karismatiske herredømmer overføres makten ved at man tror på og anerkjenner personen på grunnlag av hans eller hennes karismatiske utstråling. Når man ikke lenger anerkjenner autoriteten, vil han eller hun miste sin makt (Weber 2010:90-94). Det kan være utfordrende å få et slikt herredømme til å vare over lengere tid. De reneste typer er profetenes, krigsheltenes eller de store demagogers herredømme. Vi kan finne en modernitetskritikk hos Weber der han drømmer om det forgagne samfunn. Mennesket er et meningssøkende vesen som lever i en enhetlig, primitiv verden som nå er splittet. Som vi så, har ikke religion lenger en kollektiv rolle i Webers forståelse av det moderne samfunn. Den byråkratiske makten, altså formelle lover og regler, erstatter tradisjonen, verdiene og normene i samfunnet. Løsningen blir enten at individet må skape mening gjennom verdier og livsprosjekter, eller på kollektivt nivå, hvor Weber ser for seg at karismatiske ledere er de eneste som kan bryte med byråkratiseringen (Ibid.:XVII).

Disse ulike typene gir ulike sosiale strukturer og mønstre, men kan også opptre sammen, sier Weber (Ibid.:80). For eksempel mener han at det ikke er mulig at et byråkrati er utelukkende byråkratisk. På toppen sitter enten monarker som har arvet sin plass som følge av tradisjon, eller folkevalgte ledere som i kraft av sin karisma kan oppnå en slik posisjon (Ibid.:85).

³ Wilhelm Fürtwängler (1886-1954) var en tysk dirigent som bl.a. ledet Berlinerfilharmonikerne, Gewandhaus-orkestret og Wienerfilharmonikerne. Han blir av mange blir beskrevet som historiens største dirigent, og hans unik evne til å jobbe med klang blir ofte trukket fram (Ardoin 1996). Hans ukonvensjonelle direksjonsteknikk var sagnomsust og forutsatte en sterk personlighet og følsomhet fra musikerne (Berlinerfilharmoniker.de a [Lesedato 13.04.14]).

⁴ Herbert von Karajan (1908-1989) var en østerriksk dirigent som bl.a. ledet Wiener Staatsoper og Berlinerfilharmonikerne i en årrekke. Han var kjent for å være perfeksjonist og krevde streng disiplin. Han var også svært mediebevisst og interessert i teknologiens utvikling. Karajan var den første dirigenten som gjorde en digital plateinnspilling av klassisk musikk (Berlinerfilharmoniker.de b [Lesedato 13.04.14]).

Weber forutså på mange måter det moderne samfunnet med byråkratiets viktige rolle. Han har hatt stor innflytelse på hvordan man tenker om makt og senere teoretikere har måttet forholde seg til hans maktforståelse, sier Engelstad (Engelstad 1999:15). En weberiansk maktforståelse bygger på en oppfatning av at handlinger er det stoffet som samfunnet er laget av. Man må forstå det sosiale samspillet for å forstå makt (Ibid.:39).

Jeg tror det vil være interessant å bruke Webers teorier om herredømme når jeg skal se på både formelle og uformelle maktstrukturer og kjønnsrelasjoner i KORK.

Et orkester er en byråkratisk organisasjon med et tydelig formelt hierarki både i selve orkestret og i administrasjonen. Det består av individer som er eksperter på sine områder, og orkestermusikerne har fått jobben gjennom prøvespill, hvor det skal være slik at den beste får jobben. Dette vil jeg gå nærmere inn på i neste kapittel. Det bygger også på en sterk tradisjon med konvensjoner som legger føringer på hvordan hierarkiet er bygget opp, og hvilke normer og regler som gjelder til en hver tid. Ideen om at "det har alltid vært sånn", er noe man gjerne tar for gitt uten å stille spørsmål, og dermed overføres makten passivt gjennom tradisjoner. Et eksempel på dette kan være at man ansetter en mann i stillingen som konsertmester, og at dette føles som det naturlige valget fordi det var en mann som hadde denne posisjonen før han og før han igjen. Tradisjonen der det kun er menn som spiller i orkester, er ikke gjeldende i dag (men man kan nok se sporene av dette tydeligere i enkelte land utenfor Norden, for eksempel i Wienerfilharmonien hvor det er svært få kvinner). Likevel er det en ujevn kjønnsfordeling på instrumentene (for eksempel færre kvinner på messing og slagverk) og når det gjelder hvem som har lederposisjoner. Slik er det også i KORK.

I analysen vil jeg konsentrere meg om Webers tanker om karismatisk herredømme, et maktforhold jeg tror er veldig karakteristisk i et orkester, da det neppe vil virke uten karismatiske ledere. Slike ledertyper kan vi finne blant gruppeledere, konsertmestere, dirigenter og i administrasjonen, men det kan også være andre karismatiske skikkelser uten lederverv som trer fram og er av betydning for eksempel for at orkestret skal kunne fungere optimalt. Er de karismatiske figurene i KORK stort sett menn? Er dette i så fall tilfeldig, eller er det noen tydelige kjønnsmønstre her? Den karismatiske figuren kan lett skape en endring i en tradisjon blant annet ved å sette ny standard. Vi kan se for oss en sjefdirigent som går inn og bryter med etablerte

strukturer i orkestret, som for eksempel kan være at han eller hun opparbeider en ny arbeidsmoral blant musikerne. Denne figuren kan på den andre siden også opprettholde tradisjonen som allerede er. Kanskje kan man også i denne sammenhengen se utfordringen som Weber beskriver, nemlig at karismatisk herredømme kan være vanskelig å opprettholde over lengre tid. Men til tross for dette har man igjennom nyere historie tallrike eksempler på karismatiske dirigenter med lang fartstid, for eksempel Mariss Jansons som dirigerte Oslo-filharmonien i over 20 år med stor suksess, og Herbert von Karajan som dirigerte Berlinfilharmonien i 35 år.

Jeg vil nå se nærmere på noen sentrale perspektiver innenfor kjønnsforskning som jeg finner relevante for oppgavens tema og problemstilling.

4.2 Makt og kjønn

4.2.1 Kjønnsbegrepet

Kjønnsforskning er et stort felt i stadig utvikling. Man må kunne si at det mest grunnleggende spørsmålet er i hvilken grad kjønn er biologisk og/eller sosialt konstruert. Med et rent biologisk kjønnsperspektiv vil man mene at menneskets handlingsmønster allerede er determinert av hvorvidt man er mann eller kvinne. Med et slikt perspektiv i musikkvitenskapen ville man for eksempel mene at valg av instrument eller musikalsk tolkning måtte forstås på bakgrunn av biologisk kjønn. Alle er enige om at det er biologiske forskjeller mellom en kvinne og en mann. Det som er interessant, er i hvor stor grad disse forskjellene determinerer våre forestillinger om kjønnene. Hylland Eriksen sier følgende om sosialt kjønn:

Det sosiale kjønn kan best studeres som en relasjon - menn er definert i forhold til kvinner, og omvendt, og denne relasjonen skapes på forskjellig vis i forskjellige samfunn (Hylland Eriksen 1998:153).

Slik jeg skrev innledningsvis, vil jeg i denne oppgaven fokusere på teorier som baserer seg på en forståelse av at kjønnsrollemønstre først og fremst er noe som er sosialt konstruert.

Når man skal studere kjønn, henger dette nært sammen med hvordan man forstår makt. Jeg har allerede gjort rede for Webers maktforståelse, og når jeg nå skal presentere noen sentrale kjønnsperspektiver, vil det være naturlig å se på hvordan kjønn knyttes til makt.

4.2.2 Simone de Beauvoir – Kvinnen som den andre

En av de mest innflytelsesrike teoretikerne innen feministisk teori og kjønnsforskning er Simone de Beauvoir (1908-1986), som skrev om kvinnen som "den andre" i verket *Det annet kjønn* fra 1949. Med de kjente ordene «Man er ikke født kvinne, man blir det», viser hun hvordan kvinnen gjennom historien har blitt definert som den andre. Simone de Beauvoir konkluderer med at kjønn ikke først og fremst er naturgitt, men kulturelt skapt.

For de Beauvoir er kjønn et relasjonelt fenomen ved at mannen fremstår og bekreftes som subjekt gjennom en bekreftelse av kvinnens fremtredelse som objekt. (...) Hun anvender forholdet mellom herre/slave eller borgerskap/proletariat for å beskrive relasjonen kvinne mann (Bondevik og Rustad 2009:50).

Simone de Beauvoir tar i bruk begrepene *transcendens* og *immanens* for å forklare kvinners og menns posisjoner i samfunnet. Tradisjonelt har mannen blitt forbundet med det transcendent (som kan oversettes med overskridende), hvor han har mulighet til å utvikle seg og tøyne grensene, mens kvinnen har blitt sett på som immanent (det som er vesenet selv), som gjør at hun ikke fremstår som selvstendig subjekt, men på stedet hvil og derfor uten mulighet til å overskride sine egne grenser (Loc.cit.). Kvinnen beveger seg i den private sfære, mens mannen beveger seg ute i den offentlige sfæren. Teorien om offentlig og privat sfære er et sentralt poeng i feministisk forskning, og noe jeg vil komme tilbake til i dette kapitlet. Mye har skjedd i kampen for kvinnefrigjøring siden de Beauvoir skrev dette verket, men det kan være interessant å tenke over hva vi regner som transcendent og immanente egenskaper i dag, til hvilket kjønn vi fester dem ved, og hvordan vi verdsetter dem. I analysen vil jeg komme inn på hva intervjupersonene regner som mannlige og kvinnelige egenskaper og hvordan de verdsetter dem.

4.2.3 Michel Foucault – Makt, kunnskap og diskurs

Foucaults (1926-1984) tanker om makt er sentrert rundt diskursanalyser som betoner forholdet mellom makt og kunnskap (Sandmo 1999:81). Bondevik og Rustad definerer diskurs som:

(...) helheten av betydningsgivende og maktkonstituerende elementer som til sammen skaper et sammenhengende rammeverk for hva som kan sies eller gjøres om et gitt fenomen. Diskursen former dermed både tale og praksis (Bondevik og Rustad 2009:56).

I sine undersøkelser av maktutøvelse og kunnskapsproduksjon konsentrerer Foucault seg om ulike institusjoner i det moderne samfunn. Et av hans mest sentrale verk er *Overvåkning og straff* fra 1975. Her studerer han hvordan forholdet mellom makt og kunnskap utspiller seg i fengselet. Han forklarer ulike måter å tenke om straff på, og hvordan straffemetoder har utviklet seg fra tortur til mer ”skånsomme” metoder. Man straffer kanskje mindre, men på en mer kontrollerende måte (Gutting 2013:9).

Foucault mener at den nye måten å straffe på, altså frihetsberøvelsen (uten at fangene blir pinet og plaget), blir modellen for kontroll i hele samfunnet. Fabrikker, sykehus og skoler kopierer på mange måter modellen til det moderne fengselet. Ved hierarkisk observasjon, disiplinering gjennom normalisering og eksaminering, forklarer Foucault hvordan institusjonene i det moderne samfunn kontrollerer og overvåker individene (Loc.cit). Slik jeg forstår Foucault, mener han at vi er oppdratt til å handle ut i fra bestemte måter. I utgangspunktet er vi frie til å ta egne valg, men igjennom institusjoner normaliseres vi ved at vi lærer opp til å handle på ”riktig” måte.

Ifølge Gutting er Foucaults poeng at målet for makt og målet for kunnskap ikke kan separeres: «(...) in knowing we control and in controlling we know» (Loc.cit). Slik jeg forstår Foucault produserer makt kunnskap, og motsatt kan man si at kunnskap produserer makt. Et viktig poeng for Foucault er hvordan motstand blir et resultat av kontroll og regulering. Der det finnes makt, er det alltid motstand, og makten kan ikke eksistere uten denne tosidigheten. Bondevik og Rustad mener at kjønnsforskningen i seg selv et eksempel på hvordan kvinner har hatt en form for makt (Bondevik og Rustad 2009:55).

Vi ser altså at makt også kan komme nedenifra, og ikke bare fra toppen. Makten er ikke bare en undertrykkende kraft, men kan også være produktiv ved å skape nye forestillinger og gi ny kunnskap om mennesket. Makten gjennomsyrrer alt, ifølge Foucault og sier: «Makten er overalt. Dette skyldes ikke at den omfatter alt, det skyldes at den kommer alle steder fra» (her sitert etter Sandmo 1999:88). Foucaults maktteori skiller seg fra tradisjonen hvor makt typisk fremstilles som en form for suverenitet og en måte å legitimere forskjellige styreformer på. Han avviser at makt er noe som eies av noen, men at den må sees på som en aktivitet man utøver (Nilsson 2009:80-81). Makt synes, ifølge Foucault, å kunne forstås som en iboende sosial egenskap som er til stede i alle sosiale relasjoner.

De uskrevne regler som gjelder i et orkester, vil ifølge Foucault produseres og reproduseres gjennom språklige diskurser. Et orkester er strukturert ut ifra et hierarki, enkelt forklart med dirigenten på toppen, deretter kommer konsertmester og under der igjen gruppeledere og så tuttimusikere. Samtidig har orkesterledelsen og administrasjonen en betydelig rolle når det gjelder driften av et orkester, og i KORKs tilfelle må de også forholde seg til at de er en del av en større institusjon, nemlig NRK. Musikerne må spille slik dirigenten ønsker, og det er ikke særlig mye rom for å diskutere tolkningen under prøven. Tuttimusikerne må forholde seg til sine gruppeledere for eksempel ved å kopiere teknikk – spiller for eksempel gruppeleder på bratsj på spissen av buen, må resten av gruppa gjøre det samme. Dette er bare noen av de mange mekanismene som eksisterer i et orkester. Hvordan dette faktisk ser ut i KORK forsøkte jeg å gi et bilde av i kapittel 3, og vil jeg komme nærmere inn på dette i analysen.

Vi kan tenke oss at ansatte i orkestret ikke forholder seg passivt til de ulike maktsymbolene, men at de diskuterer makten seg i mellom og på denne måten er med på å skape motstand til systemet, slik Foucault forklarer. For å gi et konkret eksempel, kan det hende at orkestret ikke alltid gjør slik dirigenten ønsker, enten fordi de er uenige med tolkningen eller at de er misfornøyde med dirigenten eller situasjonen av andre grunner. Vi kan se for oss at cellistene på en konsert velger å likevel spille *legato* der de har fått instruks fra dirigenten om å spille med en annen karakter. Et annet eksempel kan være at musikerne pakker sammen instrumentene og går når prøven etter planen er over, selv om dirigenten ønsker å fortsette et par minutter

ekstra. På denne måten har de en form for makt, og vi ser her hvordan makten også kan komme nedenifra. I analysen vil jeg vise hvordan intervjupersonene beskriver denne mikromakten ved å belyse de ulike mekanismene som er gjeldende i orkestret.

Seksualitetens historie (Foucault 1995) er et trebindsverk hvor den siste boken kom ut i 1984, like før Foucaults død. Her viser han hvordan ulike perioder har gitt forskjellige historier og sannheter om seksualitet. Hovedpoenget er at seksualiteten ikke er en nøytral virkelighet, men et produkt av diskursive praksiser.

Det er viktig at understrege at Foucault ikke er interessert i hvad der er sandt eller falsk i epistemologisk forstand, men i stedet vil beskrive og analysere vidensproduksjonens prosedurer, praksiser og institusjoner, med andre ord produksjonen av sandheter (Nilsson 2009:78).

Det som på et tidspunkt i historien betraktes som sannhet, er en effekt av forskjellige diskursive praksiser, altså produseres sannheter gjennom språket (Loc.cit.).

Foucault ser et paradoks i at man for å kunne forby noe er nødt til å tilegne seg kunnskap om det som skal forbys. Man er altså nødt til å snakke om det som egentlig skal forties. Slik kunnskap blir til gjennom språkliggjøring (Bondevik og Rustad 2009:56). Denne kunnskapen som skapes om seksualiteten, blir en sentral del av den vestlige selvforståelsen og «dens disiplinerende makt ligger nettopp i dens spredning», forklarer Sandmo. Og denne spredningen skjer i hovedsak fra institusjoner (Sandmo 1999:89).

Seksualitetens historie har hatt stor innflytelse på kjønnsforskningen. «I dag er seksualitetsfeltet utvidet til også å angå forhold som privat/offentlig, kvinnelig/mannlig (...), forhold vi i utgangspunktet ikke forbinder med seksualitet og kjønn» (Bondevik og Rustad 2009:56).

I analysen vil jeg fokusere på hvordan maktforhold er noe som er til stede i alle sosiale relasjoner, og jeg vil vise hvordan makt i et orkester kan komme fra alle steder. Diskursbegrepet blir også sentralt da jeg blant annet studerer hvordan intervjupersonene beskriver fenomener som kjønnsbalanse og sosial struktur.

4.2.4 Judith Butler - Performativitet

Den amerikanske Foucault-inspirerte filosofen Judith Butler er opptatt av *performativitet*, og ser på hvordan vi med verbale og kroppslige handlinger repeterer kjønnsrollemønstre (Bondevik og Rustad 2009:57). Et viktig poeng for Butler er at måten vi handler eller iscenesetter oss selv på, avgjør hvilket kjønn vi blir oppfattet som. Å *være* betyr for Butler å *gjøre*, og hun vil derfor si at vi *utøver* kjønn (Loc.cit.). Hun mener altså at kjønnsidentitet er en sosial norm som reproduseres fordi vi repeterer den, og vår kjønnsidentitet blir et resultat av diskursen vi befinner oss i. Kjønn er altså ikke noe vi er eller har, men det framstår gjennom handling. Kroppen vår er alltid formet av diskursive praksiser og det sosiale kjønnnet er for Butler det primære. Det er måten vi snakker om kjønn på, og hvordan vi repeterer våre iscenesettelser innenfor normer som sier hva som er kvinnelig og mannlig, at vi skaper vår kjønnsidentitet. Det biologiske kjønnnet er alltid allerede sosialt, mener Butler (Loc.cit.).

Hvis en mannlig musiker opptrer på en maskulin måte, noe som for eksempel i følge flere av intervjupersonene forklarer som å være frampå eller nerdete, er dette i følge Butler ikke fordi han er mann, men fordi han gjennom sosiale prosesser har lært hvordan å utøve et handlingsmønster som er maskulint. Han iscenesetter seg på gjentakende måter innenfor normen maskulinitet/mannlighet.

Retningen Foucault og Butler representerer, har Nyheim Solbrække og Aarseth valgt å kalle for *kjønn som performativitet*. Her argumenterer man for at kjønn først og fremst er en språklig, diskursiv konstruksjon. En andre retning hvor man også ser på kjønn som en konstruksjon, kaller de *kjønn som habitus*. Denne retningen, som jeg nå skal gå videre med, har en mer strukturorientert forståelse av kjønn (Nyheim Solbrække og Aaseth 2009:73).

4.2.5 Pierre Bourdieu – Kapitalbegrepet

Begrepet om habitus, ble introdusert av den franske teoretikeren Pierre Bourdieu (1930-2002). Habitus kan forstås som tillærte tanke- og adferdsmønstre som er et resultat av vår kulturelle og sosiale læring. Bourdieu bruker begrepet for å forstå

hvordan mennesker posisjonerer seg i det sosiale rommet og forholder seg til hverandre. Kulturelle normer, for eksempel hvordan man snakker, kler seg, sitter og står osv., vil være forankret i kroppen (Bourdieu 2005:8-10). Som eksempel kan vi se for oss at en stryker og en slagverker vil ha ulike habitus ved at de kanskje har forskjellig musikalsk bakgrunn og smak. Kanskje snakker de om musikk på ulike måter og trolig har de ulike kroppsholdninger når de utøver musikk på sine instrumenter osv.. Vi kan også gå ut i fra at en kvinnelig musiker og en mannlig musiker til en viss grad har ulike habitus, det samme med en tuttimusiker og en solist.

Det sosiale rommet kaller Bourdieu for *felt* (Ibid.:7). Institusjonen KORK (orkestret og administrasjonen under ett) er et eksempel på et sosialt felt. De ansatte vil bevege seg i dette feltet med sin habitus og handle ut i fra feltets logikk. Det er her Bourdieus kapitalbegrep kommer inn. Kapital kan opptre i ulike former, og han skiller mellom *økonomisk* kapital (materielle objekter), *kulturell* kapital (habitus, kunnskap og kompetanse) og *sosial* kapital (sosiale relasjoner: familie og nettverk) (Loc.cit). Vi kan tenke oss at en kvinne og en mann, eller en stryker og en messingblåser vil vektlegge hva som gir kulturell kapital, ulikt. Bourdieu introduserer også det han kaller for *symbolsk* kapital. Det er ikke en egen form for kapital, men er anerkjennelse av andre kapitalformer i feltet. Det er den kapitalen som har høyest verdi i feltet, som er den symbolske kapitalen. Kapitalbegrepet kan sees på som Bourdieus maktbegrep. Ved å undersøke hvilken kapital som er symbolsk, altså gyldig eller mest verdifull i feltet, kan man se på hvilke grupper som dominerer. Og det vil alltid pågå et spill i det sosiale feltet. Et eksempel på en type spenning er motsetninger mellom det gamle eller etablerte og de unge eller nykommere (Danielsen og Nordli Hansen 1999:66). Vi kan se for oss at nyansatte musikere i KORK vil se ting på en litt annen måte enn de som har jobbet der lenge, og derfor kanskje ha problemer med å innordne seg, noe som kan føre til konflikter.

Tilgang på makt avhenger av tilgang på kapital, slik Marx sier det med sin bytteteori. Bourdieu utvider kapitalbegrepet slik at det ikke bare er økonomisk kapital som avgjør den enkeltes posisjon i samfunnet. Feltet består av normer og regler, og aktørene kjemper sosiale kamper om innflytelse og anerkjennelse. Det vil alltid være dominante og dominerte grupper i feltet, og individets habitus vil til enhver tid preges av den sosiale habitus som dominerer. Bourdieu bruker begrepet *doxa* for å beskrive hvordan aktørene forstår hvordan ting er, de sidene ved feltet som man tar for gitt

(Wæhle [lesedato: 12.03.14]). I eksempelet nevnt ovenfor med nykommere og etablerte, vil trolig de etablerte forsøke å opprettholde ting som de er, og nykommerne må forsøke å forstå hvilken doxa som gjelder i feltet.

Symbolsk kapital eller symbolsk makt er altså den kapitalen som settes høyest i det sosiale feltet. Bourdieu legger altså stor vekt på aktørenes relative ressurser, nemlig deres form for og mengde av kapital. Bourdieu skriver om dominansens virkninger og sier at: «Tilpasningen til en underordnet posisjon innebærer en form for aksept av underordningen» (Bourdieu 2005:192) Vi kan se at Bourdieus maktforståelse har et slektskap til Weber.

I KORK er det et tydelig formelt hierarki, samtidig som det parallelt eksisterer et sosialt hierarki. Man kan også se på hver instrumentgruppe som et eget sosialt felt hvor det er egne normer og regler som gjelder. Det vil være interessant å se på hvilke grupper som dominerer her, og hva som oppleves som den symbolske kapitalen. Dette vil jeg komme tilbake til under avsnitt 5.2.2.2 og 6.1.

«Det å være *mann* (på liknende måte som det å være yngre – eller eldre, avhengig av konteksten), kan i mange sammenhenger fungere som en basal form for symbolsk kapital», skriver Danielsen og Nordli Hansen (Danielsen og Nordli Hansen 1999:61). Bourdieu forklarer dette nærmere i boka *Den maskuline dominans*. Her argumenterer han for at samfunnets kjønnsinndeling ikke er naturlig, men kulturelt skapt. Prosjektet med denne boka er å avnaturalisere kjønnsystemet, et system han oppfatter som basert på symbolsk vold. Kjønnsystemet internaliseres og fester seg i vår habitus. Han tar utgangspunkt i det kabylske samfunn (et middelhavssamfunn i Atlas-fjellene i Algerie), som kjennetegnes av et patriarkalsk hierarki hvor det maskuline får høy verdi. Bourdieu poengterer hvordan kulturelle forestillinger blir omgjort til natur. For eksempel viser han til hvordan mennene står oppreist og slår med kjepper på oliventreet for at frukten skal falle ned. Kvinnene går bøyd mot jorda når de skal plukke opp nedfallsfrukten. Dette blir så symboler på mannens utadvendthet og på hvordan kvinner har blikket vendt bort fra offentligheten (Bourdieu 2000:kap.1) Bourdieu ser på denne sammenhengen som et maktforhold mellom kvinner og menn. For han er undertrykkelse av det andre kjønnnet først og fremst en form for symbolsk vold.

4.3 Kjønn i musikkvitenskapen

På begynnelsen av 1990-tallet kom det feminist-kritiske betraktninger på hvordan den vestlige musikkhistorien har blitt skrevet. Før dette har man studert kvinner og musikk, men da har det i hovedsak handlet om å belyse kvinnelige komponister og utøvere som har vært utelatt i den vestlige musikkhistoriske kanon. Et sentralt tema er skillet mellom offentlig og privat sfære, og hvordan dette kan forklare menn og kvinners roller i ulike aspekter ved musikklivet. Jeg skal nå ta for meg noen av de viktigste bidragsyterne på dette feltet som har perspektiver jeg ser som relevante for mine problemstillinger.

Marcia J. Citron diskuterer i boka *Gender and the Musical Canon* kvinners fravær i framstillingen av vestlig kunstmusikk. Hun drøfter hvilke premisser som ligger til grunn for at akkurat de verkene og de komponistene trekkes frem, og sier at sosiale strukturer er avgjørende for hva som får verdi og dermed kanoniseres. Utdanning og det å få verkene sine oppført og publisert var og er fortsatt i dag viktige premisser for å oppnå suksess. Kombinasjonen av kvinnes begrensede muligheter til å komponere og utøve musikk, samt kvinnesyn og holdninger til kreativitet er med på å forklare kvinnes fravær.

If they [kvinnene. min anm.] had a greater voice in canonicity, then gender would have figured prominently in the narrative. This of course does not mean that women have been silent as composers, performers and participants of other facets of music. It does suggest that what we might call mainstream canonicity has derived mostly from male structures and conventions, and canons have provided a powerful tool for their selfperpetuation (Citron 1993:41).

I artikkelen "Feminist Approaches to Musicology", skriver Citron om hvordan sonatesatsformen ble sett på som den største og viktigste musikalske formen man måtte begi seg ut på for å kunne lykkes fullstendig som komponist. Det å skrive i dette formatet ble et barometer for kunnskap og suksess (Citron 1994:19). Siden kvinnene ikke hadde de samme mulighetene til profesjonell utdanning, og det at det i mange miljøer ikke var sosialt akseptert for en kvinne å komponere, førte det ofte til at de skrev i mindre format. Det ble da vanskelig for en kvinne å oppnå samme

suksess som en mannlig komponist. Måten man historisk sett så på komponisten som subjekt, gjorde at kvinner hadde vanskelig for å finne sin plass i denne rollen, hevder Citron (Ibid.:23).

I boka *Feminine Endings* peker Susan McClary på hvordan man i historien ofte har kodet musikken ved å bruke adjektivene *maskulin* og *feminin* for å beskrive musikalske virkemidler. Hun mener noen av disse kodene er stabile, fordi visse holdninger om kjønn har holdt seg relativt konstante gjennom historien (McClary 1991:7). Bokas tittel spiller på at man kaller en kadens maskulin hvis sluttakkorden er på et tungt taktslag, og feminin hvis den er på et svakt taktslag (Ibid.:9). McClary viser hvordan forestillinger om kjønn opptrer i blant annet sonatesatsform (Ibid.:13-16). Tradisjonelt forbinder man gjerne det maskuline med det sterke, normale, rasjonelle og objektive, mens det feminine i motsetning ofte knyttes til det svake, unormale, affektive og subjektive (Ibid.: 9-10).

Lucy Green, mener denne kjønnsdualismen bygger på en tradisjon i musikkfeltet hvor patriarkalske definisjoner råder (Green 1997:27). I boka *Music, Gender and Education* undersøker hun hvordan kvinner og menn praktiserer musikalitet, og peker på at kjønnsdualismen er tydelig når det gjelder utøvelse av musikk. Denne kjønnsdualismen blir utfordret, for eksempel når en kvinnelig sanger gjør noe med stemmen som bryter med lytterens forventninger, eller ved at flere kvinner velger mannsdominerte instrumenter og yrker. Når man ser på kjønnsfordelingen på instrumenter, mener Green dette tradisjonelt henger sammen med hvilke instrumenter som egnet seg i den private sfære, for eksempel i borgerlige stuerom (bl.a. strykeinstrumenter, klaver og harpe), og i den offentlige sfære, for eksempel i symfoniorkestre (bl.a. messinginstrumenter og slagverk) (Ibid.:14-15).

Jennifer C. Post, beskriver i sin artikkel "Erasing the Boundaries between Public and Private in Women's Performance Traditions", nettopp hvordan kvinner og menn tradisjonelt sett har hatt hver sine sosiale sfærer. Som vi så hos de Beauvoir, mener Post at menn har opptrådt i det offentlige (eller politiske) rom, og kvinner i det private (eller hjemlige rom). Slik har det også vært når det kommer til musikalsk praksis i mange kulturer, hevder hun, og viser til ulike antropologiske studier som beskriver hvordan den musikalske praksisen henger sammen med kvinners og menns sosiale

roller i et samfunn (Post 1994:37). Dagens bilde ser annerledes ut enn hva det gjorde for hundre år siden, og det er ikke like enkelt å trekke klarer skillelinjer mellom framførelser i private og offentlige sfærer i dag, hevder hun (Ibid.:47). Når kvinners sosiale posisjon i en kultur har forandret seg, hvordan har så kvinners framføringspraksiser i musikk forandret seg? Hva er det karakteristiske for kvinners relativt sett nye plass i musikk, som plasserer dem i en ny sfære?, spør Post (Loc.cit). Hun påpeker at selv om kvinners muligheter har økt i stor grad, dømmes fortsatt kvinner og menn ofte ulikt av publikum. Et eksempel på hvordan man kan oppleve å bli vurdert på bakgrunn av kjønn, er når Clare Farr sier at hun er bevisst på dette med spillestil og pust siden hun spiller basstrombone, et instrument som tradisjonelt er forbundet med menn:

Jeg var kanskje veldig mye mer bevisst på det før, for femten år siden, å prøve å låte som en gutt. Om det er fordi jeg nå har lært meg å bli mer mann, eller om det er fordi jeg driter i det, det vet jeg ikke. Men jeg tenker ikke så mye på det nå, men det kan hende det har med erfaring å gjøre...

Jeg har flere ganger tatt meg selv i å tenke at "hun får nok kanskje litt ekstra oppmerksomhet fordi hun er jente" eller "er hun *egentlig* så flink?", når jeg for eksempel har lest anmeldelser om kvinnelige musikere, vært på konsert med jenter som spiller gitar, bass og andre instrumenter eller praksiser mange av oss først og fremst forbinder med gutter.

4.4 Et blikk på norske perspektiver på musikk og kjønn

Perspektivene jeg presenterer her, er hentet fra ulike artikler i bøkene *Kultur og kjønn* (Gerrard og Melby 2004) og *Musikk og kjønn – i utakt?* (Kvalbein og Lorentzen 2008).

Jorun Solheim er en norsk sosialantropolog og kjønnsforsker. Hun står i Beauvoirs tradisjon når hun hevder at «Menn har ikke kjønn når de er *ute i verden*. Kvinner har derimot alltid kjønn (...)» (Solheim 2004:36). Jeg merker selv hvordan jeg tilfører adjektivet *kvinnelig*, når jeg snakker om en *kvinnelig* komponist, *kvinnelig* dirigent, *kvinnelig* bassist osv. Trolig vil dette endre seg med tiden på samme måte som for

eksempel titlene lege og lærer har gjort, ved at de fleste i dag tenker på disse som kjønnsnøytrale yrkestitler. Som vi også kunne se hos Post og Green, mener Solheim at vi i det moderne samfunn privatiserer kjønnet. Kjønn synes kun å gjelde i hjemmet, og helst ikke andre steder (Ibid.:25). Samtidig er det paradoks for Solheim at kjønnet er forvist til det private, samtidig som det oppleves å være overalt.

Kjønnsymboler er redusert til seksuelle symboler av mer eller mindre åpenbar karakter. Andre forbindelser anerkjennes ikke, de er blitt kulturelt usynlige. Derfor ser vi bare kjønnet når det presenteres for oss i tilnærmet ren form, som en direkte og uformidlet forhold mellom kvinner og menn (Ibid.:26).

I følge Solheim blir det å snakke om kjønn veldig bokstavelig og så å si synonymt med å snakke om seksualitet, og derfor mener hun at kvinnene i det offentlige rom seksualiseres. Et åpenbart eksempel på dette vil jeg si er utsagnet Oslofilharmoniens sjefdirigent, Vasily Petrenko, kom med da han på spørsmål om hvorfor han trodde det var så få kvinnelige dirigenter, svarte følgende:

Jeg tror at når kvinner får familier, blir det vanskelig å være så dedikert som bransjen krever. En annen side er at orkestermusikere reagerer bedre på å ha en mann foran seg. De har ofte mindre seksuell energi og kan fokusere mer på musikken. En søt jente på podiet gjør at tankene går mot noe annet (Ørstavik [lesedato 12.03.14]).

Dette er kanskje en veldig unorsk måte å snakke på, og trolig hadde ikke en norsk dirigent uttalt seg slik i norsk media. Petrenko modererte i ettertid utsagnet og mente han snakket om forholdene i Russland. Jeg mener likevel dette er et eksempel på hvordan kvinner ”har kjønn” når de er ute i verden, som Solheim påpeker.

Trine Annfelt er pedagog og professor ved Institutt for tverrfaglige kjønnsstudier ved NTNU. Hun skriver om kjønnede diskurser i musikk og undersøker rekruttering til ulike musikkutdanninger. Selv om Annfelt først og fremst studerer det rytmiske musikkfeltet hvor hun ser at det er få kvinner på de rytmiske studieretningene, sier hun også noe generelt om hvordan man tenker om kjønn og musikk i vår kultur, noe som jeg synes er relevant også for det klassiske musikkfeltet. Hun forklarer denne mangelen på kvinner på rytmiske musikkstudier dels med at dette tradisjonelt er mannsdominerte yrker, og det tar det tid å endre på mønsteret. Da har det ikke så mye med kjønn å gjøre, men med en tradisjon det tar tid å bryte (Annfelt 2004:40). En annen forklaring, sier Annfelt, vil være å se på forskjeller som tar utgangspunkt i

kjønnsnets natur Det kan være forskjell i livsvilkår, for eksempel at kvinner føder barn og derfor blir borte fra arbeidslivet i en periode, noe som kan påvirke karrieren (Ibid.:41). Det som er interessant for Annfelt, er hvordan man ofte forsøker å forklare noe ut ifra antatte mannlige og kvinnelige egenskaper. For eksempel vil noen fortsatt la seg overraske når de ser at KORK har en kvinnelig basstrombonist. Trolig vil mange mene at det er mer naturlig for en mann å spille basstrombone, enn for en kvinne, fordi han har større lungekapasitet, og derfor vil kunne spille sterkere og være mer utholdende enn en kvinne. Et annet eksempel kan være forventninger om at kvinner og menn har ulike spillestil og tolker musikk forskjellig basert på slike idéer om hva som er typisk mannlig og kvinnelig. Annfelt mener at denne naturliggjøringen eller normaliseringen av slike fenomener er språklige prosesser. Man forstår altså kjønn ut i fra «den diskursive produksjonen som foregår på arenaen i fokus» (Ibid.:42), den samme tilnærmingen vi finner hos Foucault og Butler. Annfelt gir eksempler på ulike historier om jazz og mener at disse må sees på som diskurser og meningsproduksjoner som til sammen utgjør ”sannheten” om jazz og strukturerer vår forståelse av hva jazz er (Ibid.:46). Hun argumenterer for at diskursene om jazz i stor grad har et maskulint meningsinnhold og vil derfor være mer tilgjengelig for menn og kan virke ekskluderende på kvinner. Annfelt tror at en slik kulturanalyse er svært aktuell i «likestillingens tidsalder», som hun omtaler vår tid (Ibid.:51), og sier til slutt at: «Dersom kvinnelige og mannlige musikeridentiteter er konstruksjoner, kan ulike framføringer av ”seg selv” ikke forklares med at jeg *er* sånn eller slik av natur» (Loc.cit.).

I sin artikkel ”Magnetiske eller umusikalske motpolar”, musikkviter og journalist, Astrid Kvalbein, med å spørre seg om hvorfor kjønnsrollene i det klassiske musikklivet er så konservative. Hun mener at disse mønstrene er åpenbare og viser til at det fortsatt er få kvinnelige komponister, dirigenter, sjefer og musikkritikere, i tillegg til at kjønnsfordelingen på instrumentene er relativt tradisjonell, dog under endring (Kvalbein 2008:25). Hun viser til Citron og lurer på om man fortsatt kan se noen av mekanismene som i historien gjorde det vanskelig for kvinner å få innpass i den vestlige kunstmusikalske kanonen. Kvalbein tror at vi fortsatt er preget av en mannsdominert historie gjennom kanonisering, konvensjoner og konsertritualer. Hun mener at man stadig i dagens samfunn knytter og forklarer estetiske uttrykk til

forestillinger om hva som er typisk for en mann og for en kvinne, altså hva som er maskulinitet og femininitet (Ibid.:41).

Skapande kvinner og menn forvaltar alle både kraft og skjøre kjensler, mjuke og harde gestar, evna til å få tida til å stå stille og til å drive ein passasje fram mot eit høgdepunkt – på kvar sine individuelle måter (...). Arketypar om kjønn er abstrakte konstruksjonar som dei aller fleste søker fridom i forhold til (Loc.cit.).

Kvalbein mener at alle som har en rolle i musikklivet, enten som utøver, skribent eller pedagog, har et ansvar for å se forbi de tradisjonelle kjønnsstereotypene, og for å få fram et mangfold av aktører der kvinner og menn også er å se i nye sammenhenger, slik at man også kan skape gode forbilder. Hun tror at det kan være mangel på fantasi og mot til endring som gjør at man stadig reproducerer kjønnsrollemønstre og forestillinger om kjønn og musikk (Loc.cit.).

Det er nok stadig slik at man refererer til forestillinger om mannlige og kvinnelige egenskaper når man skal snakke om musikk – enten det kommer til å skape, utøve eller velge sitt instrument. Samtidig synes kjønn på mange måter å være et tabubelagt område. Som jeg skiver i metodekapittelet, kviet jeg meg litt for å gå i gang med denne oppgaven, fordi jeg var redd for at intervjupersonene ikke var interessert i, eller lei av å snakke om kjønnsproblematikk. I sin artikkel ”Kjønnsnøytral kunstmusikk?”, påstår musikkjournalist Ragnhild Veire nettopp dette, at kjønn ikke er et populært tema når kunstmusikk omtales i dag. ”Utseende og kjønn regnes som ikke-temaer” (Veire 2008:51). Men hun biter seg likevel merke i at kunstmusikken blir stadig mer kjønnnet i media, noe som fører til mer fokus på bl.a. utseende blant unge musikkstudenter, og det faktum at kvinner ofte bli omtalt i media med et dobbelt fokus - musikken og privatlivet (Ibid.:53-55). Da jeg intervjuet Nora Taksdal fortalte hun om hvordan hun som medlem i Vertavokvartetten ofte fikk spørsmål fra journalister som dreide seg om hvordan det var å være jente framfor å spørre om selve musikken og framførelsen. Veire bruker også Vertavokvartetten som eksempel på hvordan media fokuserer på at de er fire *kvinner*, og ikke først og fremst på hva og hvordan de spiller. Lignende eksempler finner vi utenfor musikkarenaen også, for eksempel blir ofte kvinnelige politikere og kvinnelige næringstopper spurt om hvordan man klarer kombinere jobb og familieliv, og man kommenterer kanskje vedkommende sin klesstil og lignende, mens deres mannlige kollegaer i mye mindre

grad får slike spørsmål. Likevel mener Veire at man lettere tyr til en slik journalistikk innenfor kunstmusikkfeltet enn i politikken (Ibid.:56). En hovedårsak til at media fokuserer mer og mer på utseende og andre utenommusikalske ting, er utfordringene platebransjen har møtt de siste årene, og kunstmusikken er nok ekstra utsatt, sier Veire (Ibid.:53). Samtidig må media forsøke å håndtere et salgspress som vil påvirke hva og hvordan man skriver. Man leter etter gode historier som er lett tilgjengelige for publikum, og da tyr man fort til kjønnsstereotyper (Loc.cit.). For Veire er ikke dette ene og alene negativt, fordi en slik journalistikk kan også gjøre noe med tilgjengeligheten til kunstmusikken – «(...) en human inngang til et felt som for mange fremstår som utilnærmelig og abstrakt.» (Loc.cit.). Men man må ikke gå for langt, slik at selve musikken drukner, føyer hun til.

Kulturforsker Heidi Stavrum's bidrag til *Musikk og kjønn – i utakt?* heter ”Kjønnede relasjoner innenfor rytmisk musikk”. Min oppgave befinner seg som sagt i det klassiske musikk- og orkesterfeltet, men jeg ønsker å trekke fram noen av Stavrum's synspunkter på kjønnsdiskursen i hele kulturfeltet. Hun minner oss på at man ikke bare må telle antall kvinner og menn, men også se på hvem som i hovedsak har de privilegerte posisjonene, nemlig mennene (Stavrum 2008:62). «Denne mannsdominansen (...) skaper færre tilgjengelige rom for kvinnelige kunstnere og musikere», hevder Stavrum (Loc.cit.). Hun syns det er paradoksalt at kjønnsrollemønstrene fortsatt er så til stede i vår kultur, fordi hun mener kunstens oppgave hviler på en idé om å sprengre grenser, være nyskapende og utfordre det etablerte.

I forlengelsen av dette kan man derfor stille spørsmål ved om ikke kunsten, snarere enn å gi oss perspektiver på forholdene mellom kjønnene, bidrar til å befeste stereotyper som er dypt forankret i vår kultur (Loc.cit.).

Stavrum ser også kvinner som går foran som gode eksempler, slik at det er en gradvis endring. Hun merker seg at man i de siste årene har fått et økt offentlig fokus på dette temaet, men når man skal snakke om hvorfor det er slik eller hva man kan gjøre for å endre på ting, blir det vanskelig igjen. Kvotering er ofte et ikke-tema og det argumenteres sterkt for at den beste alltid får jobben (Ibid.:70).

Hvis man for eksempel foreslår kvotering for kvinnelige kunstnere eller musikere, "utdefineres" man av debatten fordi man så å si går ut av feltets interne logikk, som i stor grad er knyttet til ideer om universell kvalitet og autonomi (Loc.cit.).

Denne holdningen om at kvalitet alene skal styre, er noe man i større grad møter i kulturfeltet enn i andre samfunnsfelt, sier hun (Loc.cit.).

Så er vi tilbake til de Beauvoir igjen. Stavrum påpeker nemlig også hvordan kjønnsdebatten kun synes å gjelde kun for kvinnene, mens mennene fremstår som kjønnsnøytrale. Igjen vil jeg tilbake til Petrenkos utsagn om kvinnelige dirigenter. Cathrine Winnes kommenterte denne ytringen både i intervjuer og på sosiale medier. Hun sier i intervjuet jeg gjorde med henne, at hun føler det som en plikt å ta til orde når slike debatter oppstår, og hun er tydelig på at det er viktig at også hennes mannlige kollegaer kommer på banen og involverer seg offentlig, noe hun savnet i denne debatten:

Og hvorfor har ikke en eneste mannlig dirigent ytret seg i plenum, i offentlig debatt? Ingen. Ingen av de som underviser her [på Norges Musikkhøgskole. min anm.], ingen av de andre sjefdirigentene. Ingen.

Så lenge det er slik at «(...) kjønn primært er noe som handler om kvinner, og kan overlates til kvinnelige utøvere å "ordne opp i"» (Ibid.:71), vil det være vanskelig å endre på mønsteret, tror Stavrum. For å finne måter å "løse" dette på, tror hun at det er viktig å satse på forskning som kan gi oss mer kunnskap, noe det har vært lite av på kunst- og kulturfeltet sammenlignet med andre områder. Jeg håper derfor jeg med denne oppgaven kan gi et lite bidrag til forskningen.

5. Analyse

5.1 KORK og orkesterhierarkiet

5.1.1 Mange systemer i ett

Nordin sier at et orkester består av mange systemer på en gang, og at det til tider kan være ganske komplisert å ha oversikt over alle disse systemene:

Jeg forstår det enda ikke! Hehe. Og for folk utenifra er det helt ubegripelig. Sånne ekstremsportfolk bruker å si at ”jeg kjenner at jeg lever når jeg hopper ut fra prekestolen”, og det trenger aldri vi å gjøre, hehe, for det å forsøke å forstå hva de greiene her er hver dag er... ja, du har ekstremsport hver dag.

Så hvordan ser dette ut i KORK? Stensø forklarer at hierarkiet i orkestret i utgangspunktet er helt soleklart. Det er dirigenten, i hovedsak sjefdirigenten, som er ansvarlig for orkestrets utvikling. I KORK er sjefdirigenten, som siden 2013 har vært Miguel Hart-Bedoya, bare inne seks til åtte uker i året, noe som er blitt mer og mer vanlig i dagens orkestre sammenlignet med tidligere, da sjefdirigenten var mye mer til stede. I følge Stensø blir derfor påvirkninga fra sjefdirigenten mye mindre i dag, sammenlignet med slik det var tidligere, for eksempel under perioden med Øyvind Bergh. Uten en slik formell lederskikkelse, så vil det skape en struktur hvor andre hierarkiske organiseringsmekanismer settes i gang, sier Stensø. Jeg ba han beskrive nærmere hvordan hierarkiet er bygd opp:

Det er sånn at konsertmesteren, den som sitter fremst på 1. fiolin, er øverst på den stigen. Så har du gruppelederne på de andre strykeinstrumentene som er under der et eller annet sted. Men så har du samtidig gruppelederne på treblås som også er veldig sterke stemmer, og gruppelederne på messing har også et ord med i laget. Så her er det liksom litt ulike mekanismer, og hvordan dette fungerer, da. (...) Og da er det jo viktig å si det at konsertmesteren har jo faktisk formelt en annen posisjon enn de andre. Og så har du tuttimusikerne under der igjen, som er på en måte... litt sånn i fri flyt nederst på rangstigen, hehe. Men så er det på en måte ikke så enkelt heller, da, fordi at inni disse strukturene så sitter verneombudet og orkesterformannen og en del sånne ting – posisjoner som er veldig viktige.

I tillegg til selve orkesterhierarkiet, er det altså ulike type posisjoner som får innflytelse på strukturene. Stensø legger også vekt på at de som sitter i komiteer har ganske mye makt med tanke på hva orkestret skal gjøre, for eksempel bestemmer

programkomiteen hva orkestret skal spille. Det er altså både personer som sitter i musikalske posisjoner og i ikke-musikalske posisjoner som sammen utgjør orkesterhierarkiet.

For det som skjer, uansett hvordan struktur vi har og uansett hvor sterk sjefdirigenten er, så er jo orkestret en egen mekanisme. Det vil si at når orkestret i fravær av en dirigent, eller også når de har en dirigent som kanskje ikke er god eller bra nok, (...) så må orkestret ha kraft til å fremstå som en selvstendig organisasjon og med en selvstendig musikalsk identitet uavhengig av den dirigenten. Og da er det viktig at disse mekanismene fungerer godt.

Når man mangler den lederrollen en dirigent skal ha, blir det veldig viktig at de som har lederfunksjoner i orkestret, trer fram. Og i en slik situasjon Stensø beskriver her, sier han at det er naturlig at det er konsertmester som skal ta ledelsen. Han forklarer hvordan slike handlingsmønstre er godt innarbeidet hos musikerne ved å gi et eksempel på hva som kan utspille seg når en mindre gruppe spiller uten dirigent. Han sier at det vil være naturlig at det er fiolinisten på fremste rad som tar lederrollen, uavhengig om han eller hun faktisk er konsertmester. De andre musikerne vil da rette seg inn etter dette. Men hvis det er en annen konstellasjon, hvor det for eksempel ikke er strykere med, så vil strukturen forandre seg, og det er ikke lenger opplagt hvem som er sjefen.

Så du ser veldig tydelig når du tar bort den der naturlige lederskikkelsen, da. Så de [mekanismene. min. anm.] er veldig godt innarbeida, og alle de som sitter i orkestret, forholder seg til dette, og det er noe som de fleste allerede lærte som barn. Som orkesttersjef, så prøver jeg å styrke disse mekanismene. Altså, jeg vil gjerne at de skal være der.

Nordin forklarer at det er en demokratisk prosess når orkestret skal evaluere prosjekter og dirigenter, i den grad at alle har stemmerett, og hver stemme teller like mye. Men når det kommer til de formelle rollene, så er det en tydelig hierarkisk rangering igjen. For eksempel, sier Nordin at han som solo-slagverker har mer betalt enn en som sitter på tutti-fiolin. På toppen er dirigenten, og man er avhengig av at det står en der framme som kan styre skuta, hevder han, og forklarer dette nærmere:

Diktatoren er jo da dirigenten, stort sett. I hvert fall hvis han sier til meg at "du spiller for sterkt", da må jeg spille svakere, selv om jeg innerst inne kanskje synes at "du har feil", så må jeg gjøre det, fordi noen må ha ansvaret. Og det er ørene hans der fremme, eller hennes, da, det er jo liksom der totalklangen blir, så derfor kan ikke jeg si at jeg syns jeg spiller bra som jeg gjør.

Jeg lurte på om måten hierarkiet er ordnet på til tider kan by på problemer. Stensø forklarer at dette er et veldig innarbeidet system, og at problemene oppstår når det ikke fungerer som det skal. Eksempler på dette er når de som er ledere, ikke leder, og omvendt: Når de som ikke er ledere, begynner å lede. «Da blir det et problem, og da er ikke denne balansen god», sier Stensø. Taksdal mener at det kan være en ulempe med å ha en slik flat struktur noen ganger ved at lederne ikke tør å være ledere. «De som er tutti har nesten enda mer mulighet til å fremme sine meninger, for de kan jo si hva de vil (...)». Hun sier at denne internjustisen blir veldig viktig i et orkester som har en så sjelden vid sjangerbredde som KORK har. Man trenger klare og tydelige ledere, og dette syns hun KORK kan jobbe mer med.

Det synes å være en felles oppfatning blant dem jeg har snakket med, at jo mer misfornøyd man er med en situasjon (for eksempel en dirigent som ikke svarer til forventningene), desto mer ansvar tar enkelte i orkestret. Og da kan det av og til hende at de ulike mekanismene slår inn på en uheldig måte, altså at personer i lederfunksjoner ikke er tydelige nok, og/eller at personer som ikke er i lederfunksjoner, tar litt over. Uddu sier:

Hvis ikke dirigenten har tilstrekkelig autoritet og faglig styrke, så blir det jo en frustrasjon i forhold til at resultatet ikke skal bli bra nok. Og så kommer det initiativ fra forskjellige steder i orkestret, og det kan være et problem fordi det da lett begynner å sprike. Det er enda verre.

Det kan også være andre årsaker til at slike uroligheter oppstår. Uddu forklarer hvordan noen kan oppleve frustrasjon med tanke på å være for lavt plassert i hierarkiet, for eksempel ved at man ikke har fått den jobben man helst skulle hatt. «Og det er klart at hvis blir man sittende lenge i en posisjon som man egentlig ikke trives med, fordi man ikke får nok utfordringer og eksponering, så kan det bli negativt.», sier hun.

I følge Farr er det ikke bare når folk er misfornøyd at ting kan gå litt over stokk og stein: «Folk får en sterk vilje til at alt skal bli veldig bra, og da kan det bli litt overtenning.» Nordin forklarer at det er rutiner på at slike ting skal gå via konsertmester, noe han sier ikke alltid skjer i virkeligheten. «Hvis det ikke blir gjort, så kan det bli et leven og til tider ganske heftige diskusjoner, da.». Men det må være en dirigent der, sier han. «Det må være diktatur, altså!».

Når slike situasjoner oppstår (for eksempel at en dirigent ikke holder mål eller musikere ikke vil samarbeide), er det viktig at orkestret har innarbeidet rutiner og har en moral som gjør at man kan takle problemene, slik at det uansett blir gjort en god jobb, sier Eggen. Og en slik kultur mener han at det er sjefdirigentens oppgave å skape. «Og så kan det komme inn folk [gjestedirigenter] med karisma og lage musikk og spre glede og sånn innimellom», legger han til. Med tanke på å få rom til å bygge opp en slik kultur, tror han at KORK kan være litt spesielt utsatt siden de har et varierende repertoar som forutsetter ulike instruktører og dirigenter.

Altså, en fast dirigent må ha tyngde og være håndverker, tror jeg, mer enn kunstner og karismatiker, fordi det er metode og det langsiktige arbeidet som skaper kulturen, det er ikke det som skjer fra uke til uke.

Jeg lurte nettopp på hvordan man kan få til å skape en slik kultur siden sjefdirigenten er såpass lite til stede i løpet av sesongen. Eggen mener at det ikke nødvendigvis er viktig å være der hele tiden for å få dette til, og for å demonstrere dette, gir han et eksempel fra Berlinerfilharmonien tidlig på 1950-tallet da Furtwängler var sjefdirigent:

De hadde en prøve, jeg husker ikke hvem dirigenten var eller hva de spilte. Det er paukisten som forteller dette her. Han sitter helt bakerst i orkestret og hadde pause i en sats og leser avisen eller noe sånn. Så hører han plutselig at hele klangen i orkestret forandrer seg. Så titter han opp og ser at bakerst i salen har Furtwängler, sjefdirigenten, sneket seg inn og står og hører på, og plutselig låter orkestret helt annerledes. Så det er noe med at du planter et eller annet. De [KORK] har jo et fantastisk forhold til den nye sjefdirigenten nå, og de gleder seg til hver gang han kommer, og de ukene i mellom, så tenker de på det! «Nå kommer han snart!», ikke sant.⁵

Ifølge Eggen, vil det for en sjefdirigent handle mye om å gi orkestret oppgaver. Man gir orkestret instruksjoner som ikke bare gjelder den ene takten eller det ene verket, men som kan favne videre og som har konsekvenser for flere ting, og dermed kan være med på å skape en kultur.

Alle orkestre har sin egen kultur og en kode som må knekkes, sier Winnes, fordi man må prøve å forstå hvem de er og hvordan de ønsker å jobbe. «Det er klart at en sjefdirigent setter jo kanskje over tid preg på kulturen og er med å forme eller

⁵ Dette er Eggens variant av historien om Furtwängler, som fortelles på litt ulike måter. Den vanligste varianten av historien fortelles med at det var dirigenten som snudde seg og så at Furtwängler satt bak i salen og hørte på. Men poenget er uansett at det var i kraft av Furtwänglers nærvær at orkestret plutselig forandret klang.

omforme den. Mens en gjestedirigent vil gå inn å møte den kulturen som et møte mellom to parter og gå inn og blende det», mener hun.

Både Eggen og Winnes mener at det er sjefdirigentens oppgave å skape en god orkesterkultur. Både en sjefdirigent som møter orkestret for første gang, og en gjestedirigent må sette seg inn i hvilke diskurser som gjelder i det aktuelle orkestret. For eksempel sier Winnes at man må prøve å forstå hvordan orkestret liker å jobbe med ting – om de liker detaljarbeid, om de vil spille mye, hvor fort de blir sure, om de liker å tulle osv.. For å utvikle eller endre på denne kulturen tror jeg at det kan det være avgjørende med såkalte karismatiske lederskikkelser, som Weber beskriver (Weber 2010:89).

Det en ganske streng disiplin i symfoniorkestre, sier Winnes. Det er visse regler her, som for eksempel at man ikke skal gå på toalettet før prøven er over, endrer dirigenten et strøk, så må alle gjøre det, osv.. Selv om alle skal følge dirigenten, så kan det være en maktkamp også, hevder hun:

Man kan be om noe og så får man det kanskje bare litt. (...) Men det er ikke sikkert at det handler om motvilje, men at de tenker at det bare er en produksjon, eller et ukjent dirigentnavn, osv..

Det Winnes sier her, er et eksempel på hvordan orkestret kan ta makt over situasjonen ved å protestere på en litt tilslørt måte. Et hypotetisk eksempel på hvordan dette kan utspille seg, ga jeg i teorikapitlet under avsnitt 4.2.3, hvor vi kunne se for oss en situasjon hvor cellistene var uenige i dirigentens tolkning, og derfor valgte å ikke følge instruksjonen. På den måten kommer makten også nedenifra, slik Foucault hevder (Sandmo 1999:88). Vi ser også hvor viktig det er med anerkjennelse av den som utøver makten, for at makten skal være legitim (Weber 2010:79).

Man kan skylde på dirigenten og si at han eller hun ikke er tydelig nok i sine bevegelser, eller at vedkommende ordlegger seg på en måte det er vanskelig å forstå. Til syvende og sist er det dirigenten som er ansvarlig for det musikalske resultatet, og hvis det ikke holder mål, er det lite sannsynlig at denne dirigenten får komme tilbake. Winnes understreker også at det ikke alltid er bevisst fra musikernes side om man ikke gjør slik dirigenten ønsker, og hun legger til at det hender at de setter på autopiloten og spiller i vei.

Som jeg har vært inne på tidligere, kan det ofte være uforutsigbare arbeidsdager og – uker – i KORK. De befinner seg stadig i situasjoner hvor man ikke kan sitte i en vanlig, tradisjonell orkester-oppsetning, for eksempel under TV-produksjoner hvor man gjerne har et band og/eller solister i front. Det brede repertoaret forutsetter ulike typer gjestedirigenter, og orkestret jobber også med forskjellige musikere, både profesjonelle og amatører som befinner seg innen ulike sjangere. Alle disse faktorene kan være utfordrende både for det musikalske- og det sosiale samspillet i KORK. Hver enkelt musiker må dermed utvise fleksibilitet og samarbeidsvilje for å få ting til å fungere.

Intervjupersonene mener at det er viktig at orkestret til enhver tid kan fungere som en selvstendig organisme som ikke lar seg vippe av pinnen av en dårlig dirigent eller lignende situasjoner hvor det oppstår problemer. Da er det avgjørende at de som er satt til å lede, faktisk leder, og at de får rom til å gjøre oppgavene sine uten at andre blander seg inn. Har man ikke en slik posisjon, men ønsker å ytre sine meninger om noe, er det viktig at man følger orkestrets rutiner for hvordan dette skal gjøres, og ifølge intervjupersonene som selv spiller i KORK, er dette noe orkestret bør øke bevisstheten om. Noen foreslår at man bør ta opp i plenum hvordan man skal kommunisere, og at man må minne hverandre på hvilke rutiner som gjelder. Noen sier at man rett og slett må huske på å utvise ren folkeskikk og behandle hverandre på en høflig og ordentlig måte.

5.2 Synlighet

5.2.1 Orkestermusikeren

Jeg har tidligere vært inne på at musikeryrket er ganske spesielt, blant annet med tanke på at de aller fleste musikerne jobber veldig hardt fra de er svært unge for å komme igjennom det trange nåløyet som gjør det mulig å leve av musikken. Dette krever disiplin og at man er målrettet, og ikke minst forutsetter suksess at man har en lidenskap for det man driver med. Slik er det jo også innen andre yrkesfelt, men jeg tror det er vanskelig for musikere, og for mange av dem nærmest umulig, å skille mellom jobb og fritid. Blant annet av den grunn, tror jeg at man kan finne mange sterke personligheter i et orkester.

Stensø mener at det er noe helt unikt med hvordan musikerens følelsesliv henger sammen med arbeidet. «Skal man prøve å skjønne en musiker og et orkester og de mekanismene som foregår, så må man skjønne den kombinasjonen der. Det er helt avgjørende.», hevder han. Fordi de aller fleste har spilt siden de var veldig små, tror Stensø at dette gjør at de har et spesielt engasjement, men først og fremst en følelsmessig tilknytning til yrket. Dette mener han er en enorm fordel, men også en av de største utfordringene han ser ved å jobbe med et orkester.

Jeg kan tenke meg at det krever veldig mye å skulle stille seg bak en skjerm for å prøvespille for en jury. Uddu forklarer at man som orkestermusiker stadig utsetter seg for slike situasjoner hvor man må prestere på høyt nivå innenfor små marginer. Man har ikke mange sjanser til å feile. «Det å få en jobb som orkestermusiker, krever styrke og mange år med målrettet arbeid», sier hun. Man må være i stand til å utsette seg for først å prøvespille til et studium, og så til en jobb. Og derfor finnes det mange sterke personligheter og perfeksjonister blant musikerne, noe om ikke bare er positivt, mener Uddu.

Stensø og Uddu sier altså at det eksisterer mange sterke personligheter i denne bransjen. Som regel har disse personene denne utstrålingen fordi de elsker det de gjør, noe som ofte resulterer i et brennende engasjement for musikken og jobben. Det er nærliggende å tro at disse personene ofte havner i eksponerte roller som for eksempel gruppeledere, eller påtar seg verv i ulike komiteer. Begge uttrykker også at det kan være utfordrende å jobbe med mennesker som har en så sterk følelestilknytning til arbeidet, og som Uddu sier, kan perfeksjonismen ta overhånd.

Nordin opplever at et sterkt engasjement og en lidenskap for musikken er felles for alle orkestermusikere, noe som fører til at det oppstår et fellesskap på tvers av landegrenser: «Vi er jo så like! Lik i humor, like problemer, man er opptatt av de samme tingene, sånn at det blir lett å ”bånde”.»

Eggen forklarer hvordan orkestermusikere i Nord-Europa skiller seg fra Sør-Europa, der han opplever mye mer støy og mindre konsentrasjon på prøvene. Han mener at det er en annen type disiplin i nord, som blant annet viser seg ved at man i større grad er villig til å jobbe med vanskelige ting.

5.2.2. Hvordan opplever intervjupersonene kjønnsfordelingen i KORK?

Er det slik at kvinnene i KORK tar mindre plass enn mennene og av den grunn blir mindre synlige? Jeg lurte også på hvordan intervjupersonene opplevde balanse mellom antall kvinner og menn når det gjaldt instrumentfordeling. Her er det jo egentlig bare å telle over, men jeg syntes det ville være interessant å høre om de hadde en noenlunde lik oppfatning av dette. Kanskje ville noen vektlegge at enkelte instrumentgrupper har overvekt av menn, mens andre ville vektlegge at det også er profilerte kvinner og heller fokusere på unntakene.

Alle jeg har intervjuet, påpeker at det er en overvekt av menn i de ledende stillingene i KORK, og at det er flest kvinner i den nedre delen av hierarkiet, men hvilken betydning dette får, vektlegger de ulikt. Denne fordelingen tror de reflekteres videre i hvem som havner i mer eksponerte roller, men samtlige påpeker at det finnes unntak i begge ender.

5.2.2.1 Å ta ordet i prøvesituasjoner

Stensø opplever at det har vært en tendens til at mange meninger har blitt tydeligere framført fra menn enn fra kvinner i orkestret. Mennene er som regel litt mer frampå når det er noe de vil si, mens kvinnene generelt er mer forsiktige, sier han. «Altså, det er en lavere terskel for å gå inn på kontoret og komme med sine meninger til oss i administrasjonen, og til meg spesielt, fra menn enn det er fra damer», forklarer han. Stensø tror dette henger sammen med at enkelte personer i orkestret er veldig husvarme, noe han egentlig ser på som en bra ting, men også at denne kulturen, «hvor noen menn er litt tøffe og høyrøsta», har fått utvikle seg. Den åpenheten han ser i KORK, mener han er veldig bra, men det er likevel til en viss grense. Han sier at dette også handler om hvem som slipper til og dermed får lov til å ytre sine meninger, og om hvem som bli valgt inn i komitéer osv..

Man skal jo ikke alltid velge inn de som roper høyest, for det er ikke alltid der de beste svarene kommer. (...) Men det er også slik at de som roper høyest, har noe på hjertet, de også. (...) Så det er en balanse å få det til, da. Det handler jo om møtestyring, rett og slett, også.

Jeg spurte intervjupersonene om de opplevde noen forskjell på menns og kvinners aktivitet på prøver, først og fremst med tanke på å ta ordet. Eggen sier:

Når det protesteres i et orkester, så er det menn som gjør det. Jeg tror aldri at jeg har opplevd at en kvinne har protestert hvis jeg har sagt et eller annet som de er uenige i. Men menn gjør det.

Å ta ordet, derimot, gjør også kvinner, sier han, men mener at de gjør det mye sjeldnere enn menn. Eggen tror at menn oftere tar initiativ og kanskje skal hevde seg litt mer enn hva kvinner gjør, mens kvinnene søker fellesskapet i større grad og er flinkere til å innordne seg. «Og så er det jo noen unntak... noen damer som har litt ekstra bein i nesa. Men det er uvanlig altså, og jeg kan faktisk ikke huske... jo én.» Han tror at jenter ofte tenker litt mer før de snakker, og at de har en større toleranse og ettertenksomhet, hvilket er egenskaper han setter høyt. Eggen understreker at det i KORK og i andre nord-europeiske orkestre han har jobbet, er en veldig stor bevissthet på det å bryte inn for å protestere eller å ta ordet under en prøve. Det som sies, er som regel konstruktivt, noe som det ikke alltid er i den søreuropeiske orkesterkulturen, mener han.

Stensø og Eggen opplever at kvinner og menn har ulike måter å snakke på, for eksempel i situasjoner hvor man har noe å ta opp med administrasjonen eller tar ordet under en prøve. De gir en generell beskrivelse av mennene som frampå og kvinnene som mer forsiktige. Eggen bruker en vanlig metafor i vårt samfunn når han sier at det er noen unntak i orkestret med kvinner som har litt ekstra bein i nesa, noe som gjerne betyr at hun er tøff og ikke lar seg trække på så lett. Kanskje sier dette noe om hvilke forventninger man har til kvinner og menn, men også hvilke egenskaper som verdsettes i orkesterfeltet. En mann forventes å være tøff, mens en kvinne forventes å være mer forsiktig, og når en kvinne bryter med denne forventningen, så er det gjerne positivt. Men det er kanskje ikke like positivt den andre veien, altså når en mann er forsiktig. Jeg forstår Stensø og Eggen slik at det er viktig å verdsette begge disse uttrykksformene, og at man kanskje bør bli litt mer bevisst på hvem som til enhver tid slipper til med meningene sine, siden det er fort gjort at man hører på de som snakker høyest.

I alle orkestre vil det være nøkkelpersoner som har en viss type energi, enten positiv eller negativ, og dette vil påvirke kulturen i bedriften, sier Winnes. Siden KORK er et lite orkester, mener hun at det blir tydeligere hvem disse nøkkelpersonene er, og sier: «Det er mange mennesker med ganske mye farve i KORK. Ja, farve, altså, ikke sant?!» Jeg spurte henne om hun husket om disse farvene hun tenkte på, både var kvinner og menn:

Eh... Ja? [Tenkepause] Men kanskje mennene synes mer. Nå er det en stund siden jeg har vært der. Og jeg sitter igjen med en sånn intuitiv følelse av hvem jeg husker best. Det var da konsertmesteren, og en gruppeleder foran, begge menn, og en tydelig brassmusiker som var litt sinna. Og det er de som trådte fram sterkest... og ja, en slagverker, også mann... som trådte fram sterkest. Disse hadde alle formelle lederfunksjoner. Sånn var det den uken.

Winnes mener at man som dirigent er prisgitt nøkkelpersonene i orkestret på godt og vondt, fordi de har såpass stor innflytelse på orkestret.

Da jeg observerte KORK på prøver, var det slik at de som tok ordet under prøvene, alltid var menn, og jeg er nesten helt sikker på at samtlige av disse også var gruppeledere. Det var nemlig ikke alltid at jeg så hvem som snakket hvis det var korte ordvekslinger. Jeg hadde aldri følelsen av at det var noen av disse som protesterte i den grad at de var tydelig misfornøyd med noe, men at de stilte dirigenten eller konsertmesteren konstruktive spørsmål.

5.2.2.2 Gutteklubb?

Stensø forklarer at han kort tid etter å ha begynt i jobben som orkestersjef i KORK tok opp på en fellessamling at det var noen som opplevde en guttekultur i orkestret. Det var noen som følte at de druknet litt i mange sterke stemmer, og han valgte derfor å ta det opp i plenum, slik at man kunne få en bevissthet rundt dette. I følge Stensø var det mange som ble overrasket over at dette overhodet var noe som ble brakt på banen.

På bakgrunn av det Stensø kunne fortelle, lurte jeg på om intervjupersonene opplever at det eksisterer en slik guttekultur i orkestret. Hvis ja, i hvilken grad merker de dette, og hva tror de kan være årsaken til en slik kultur?

Taksdal framhever at det er en avslappet stemning både på prøver og i pausene. Hun opplever at KORK skiller seg fra andre orkestre hun har jobbet i, når det kommer til åpenhet. «Det er virkelig et kollegium som gjør at du kan være deg selv fullt ut, og det syns jeg kanskje er det aller beste.» Hun tror dette kan ha noe å gjøre med at KORK trenger forskjellige musikere på grunn av den vide sjangerbredden. Hun forklarer at det er en litt muntlig kultur både i orkestret og i administrasjonen, og tror at noen jenter synes det til tider kan bli litt mye guttefleiping i gangene. For Taksdal er det altså positivt med en slik åpenhet, men at det på enkelte områder kan bli litt vel løst og ledig, for eksempel hvis man har formelle ting å ta opp. Taksdal sier at menn ofte ser ukomplisert på ting, og hun syns dette er en positiv egenskap, blant annet fordi at man ofte kan få ting unnagjort ved å gå rett på sak og si det som det er. Men det kan også føre til at noen saker blir løst litt for lettvint, sier hun: «Man ser kanskje ikke saken fra alle sider fordi man bare hopper på den versjonen til den ene som tør å ta den lille praten i gangen, eller... litt sånn...» Men når man ser ut over KORKs grenser, påpeker Taksdal at den klassiske musikkbransjen, bestående av komponister, dirigenter og lærere, så å si er en ren gutteklubb. Og dette kan man til en viss grad se resultatet av også i KORK. I prøvesituasjoner opplever hun at kvinner i større grad enn menn blir sett på som problematiske eller kompliserte hvis de blir for aktive. Taksdal hevder også at hvis en mann ikke fyller rollen sin i en lederfunksjon, vil han lettere slippe unna med det enn hvis det her var snakk om en kvinne:

Vi har jo personer i lederfunksjoner i orkestret som burde være betraktelig mer på banen. Og jeg tenker noen ganger at hadde de vært jenter, så hadde de fått mye, mye mer kritikk og det hadde blitt påtalt. Det er jeg sikker på.

Taksdal sier hun ofte får inntrykk av at det ligger litt andre forventninger til en kvinnelig gruppeleder enn til en mannlig.

Hun [en kvinnelig gruppeleder] skal liksom være sjelesørger og venninne og skal gjerne forstå psykologien til sine medarbeidere. Mens gutta kan gi en beskjed, og så er det greit. Det holder. Det er ingen som forventer noe særlig mer.

Hun tror det er lettere for en mann å si fra om noe til de som sitter bak han i gruppa, mens en kvinne oftere møter motstand. Taksdal er selv gruppeleder og sier hun har følt på dette. Hun lurar på om dette kan forklares med at man er ulike personlighetstyper, og at det ikke først og fremst har noe med kjønn å gjøre. Taksdal opplever likevel at det er vanligere at man snakker med sin kvinnelige gruppeleder

om personlige problemer og familie, og også at man er raskere med å kritisere henne sammenlignet med en mannlig gruppeleder. «Jeg tror gutta slipper lettere unna.», sier hun. Taksdal mener at dette henger sammen med at kvinner blir mer knyttet til sin kjønnsidentitet enn hva menn blir: «Gutter er jo liksom mennesker, mens jenter er kvinner, ikke sant. Det er sånn Simone de Beauvoir ennå, hehe...». Hun understreker at hun bare har opplevd slike forventninger i små glimt, og at dette ikke er noe hun tenker på til daglig, fordi musikkmiljøet i KORK og på generell basis er veldig imøtekommende: «Jeg føler meg som en av gjengen, en av gutta, på en måte. De er veldig positive, og de er stolte av de jentene som kommer fram.»

Taksdal kommer her med eksempler på hvordan hun opplever at det på enkelte områder er ulike forventninger til menn og kvinner i orkestret. Samtidig sier hun at hun ikke møter på dette selv i særlig stor grad, men heller føler seg som en av gutta.

Selv om det nærmer seg en kjønnsfordeling i KORK med like mange kvinner og menn, har Farr merket seg at mennene er mer aktive enn kvinnene på flere områder. Og dette tror hun har å gjøre med at det er mange damer, i hovedsak på tutti-stryk, som har vært der veldig lenge, mens mange av mennene er i en annen aldersgruppe. De er yngre, og mange har studert sammen og er veldig sammenknyttet. Dette har gjort at de har blitt gode venner, sier hun. «Men på blås er det klart at det er guttene som tar mest plass, uten tvil. Det er det». Hun tror at det kan henge sammen med at det er flere mannlige gruppeledere, men hun ser stadig at menn som ikke er gruppeledere, reiser seg opp og sier noe til hele orkestret, noe kvinner gjør i langt mindre grad. Dette er noe hun opplever at skjer oftere i KORK enn andre steder hun har jobbet, og hun ble overrasket over at det var en såpass muntlig kultur da hun begynte å jobbe her.

Når man sitter på messing, så er det veldig lett for de foran å snu seg og si noe, og så snu seg tilbake igjen. Og da har man jo ingen mulighet for dialog, og det syns jeg er litt sånn plagsomt, at de ikke går riktig vei der. Det er litt vanskelig å svelge at noen snur seg for å kritisere, for så å snu seg tilbake igjen. Men hvis man hadde tatt det i en pause, for eksempel, så hadde det vært større mulighet for dialog.

Det hender også at folk gir beskjeder framover, og Farr mener at dette er helt spesielt for KORK. Hun tror at dette er en konsekvens av at det finnes en sterk vilje til at alt skal være bra, at det er et lite orkester, at det er mange sterke personligheter og svært

dyktige musikere i orkestret. «Så folk tror jo at de stort sett har rett, hehe. Og da er det ikke alltid lett å ta i mot sånne stikk, hehe». Og det er nesten alltid menn som gjør dette. Hun ser likevel en fordel ved en slik åpenhet, fordi hun andre steder har opplevd at man sitter inne med det som plager en. Man sier ingenting og er bare sur og irritert. Men hun er opptatt av at ting bør gå riktig vei når man har noe å ta opp, og sier at de har snakket om å ha kurs om hvordan man skal kommunisere i orkestret for å friske opp i grunnleggende regler for hvilke kanaler man skal bruke til enhver tid: «Altså, at ikke plutselig noen reiser seg opp og irriterer seg over lyset. Det må gå riktig vei».

Stensø sier at det kan være noen utfordringer knyttet til gruppelederrollen med tanke på at man formelt sett ikke har noe lederansvar, altså ikke person- eller økonomiansvar. Han sier at det kan oppstå kommunikasjonsproblemer i måten man henvender seg til hverandre på, og hvordan man snakker om ting. Dette er noe han sier at han forsøker å ta tak i, blant annet ved å ha samlinger for gruppeledere hvor man kan diskutere hvordan man bør kommunisere. «Det er noe med å åpne døra for å kunne snakke om sånne ting. Det har det ikke vært her før. Og det er veldig uvanlig i orkestre, at man prater om det», sier Stensø.

Når det kommer til samarbeidet med administrasjonen, sier Farr at det er en flat struktur i KORK hvor orkestersjefen er veldig nær. Hun trekker fram at det er en god dialog med orkestret og administrasjonen, og at det ikke framstår som to forskjellige ting, noe hun ser i andre orkestre. Dette gjør de blant annet ved stadig å vise seg på prøvene. Dette observerte jeg også under mine besøk her. Det er kort vei fra kontorene hvor administrasjonen har sin base, til Store Studio, hvor orkestret øver. Det er et slags åpent kontorlandskap hvor døra står åpen. For meg var det helt tydelig at administrasjonen og orkestret jobbet tett sammen, og det opplevdes på ingen måte som to separate verdener. Denne nærheten har nok også å gjøre med at flere av de som jobber i administrasjonen, er tidligere musikere, og noen har også spilt i KORK.

Farr sier at hun har blitt tatt godt imot i KORK og i grovmessing-gruppa. Hun beskriver sine trombone- og tuba-kollegaer som en ivrig gjeng som jobber for orkestrets og gruppas beste ved å løfte hverandre frem. Jeg lurte på hvordan det var å være eneste kvinne her.

Altså, det er jo klart at mine fire kolleger, de skjønner hverandre mye lettere enn de skjønner meg, så klart. Det er jo automatisk lettere å skape bånd på den måten. Og da kan det veldig fort i en mannsdominert gruppe bli vanskelig for kvinner å komme inn. Det har jeg full forståelse for... at jeg må på en måte behandles litt annerledes enn gutta, da, og forstås litt annerledes.

Farr sier her at det i bunn og grunn er noen vesentlige forskjeller på kvinner og menn som man ikke kan komme fra, og hun aksepterer at det er slik. Som nyansatt i KORK er Farr et eksempel på det Bourdieu beskriver som en nykommer i feltet (Danielsen og Nordli Hansen 1999:66). Hun må tilpasse seg diskursen som finnes i orkestret, og også den som er spesifikk for grovmessing-gruppa, og prøve å avdekke hva som er den symbolske kapitalen.

Uddu er opptatt av at KORK bør ha en god balanse på de fleste områder, og i NRK har man en målsetting om en jevn kjønnsfordeling. Hun mener det er viktig for arbeidsmiljøet, kreativiteten, den faglige styrken og resultatene til orkestret at det er en god balanse mellom menn og kvinner. Det gjelder ikke bare for orkestret som helhet, men også i de forskjellige seksjonene i orkestret. Hun sier at menn og kvinner tenker og vektlegger ting litt forskjellig, og det er en styrke for orkestret – å ha et bredt spekter av innfallsvinkler når man diskuterer prioriteringer og strategi.

Uddu beskriver stemningen i KORK som god og ganske uhøytidelig, noe jeg forstår at hun setter pris på:

Jon på bratsjgruppa, for eksempel, han er jo et stand up-talent! (...). Det blir god stemning og folk slapper av mer når han eller andre spøker eller kommer med en morsom kommentar.

Nordin forsøker å forklare hvorfor stemningen i KORK er som den er, men har vanskeligheter med å gi et entydig svar, og sier:

Det som er helt klart, er at KORK har en egen modus. En egen humor! Jeg har forsøkt å analysere hva det er, knyttet det enkeltpersoner. Selv om disse slutter eller går av med pensjon, virker det fortsatt som om lettheten til latter og komikk, uten at for den del å være useriøs, lever i veggene! Jeg vet ikke hva det er, men en veldig trivelig arbeidsplass er det.

Alle ser ut til å sette pris på at det er stor åpenhet og en muntlig kultur i KORK, fordi dette er med på å skape trivsel i orkestret. Det fører til at stemningen oppleves som avslappet og ikke så høytidelig, noe som blant annet gjør at man senker skuldrene i en til tider svært hektisk arbeidshverdag. Dette opplevde jeg også da jeg observerte

KORK. Som sagt så de ikke ut til å la seg forstyrre av at jeg satt i salen og hørte på at de øvde. Det er tydelig at de er vant til at folk kommer innom prøver. Jeg la merke til en avslappet stemning i hele organisasjonen hvor latteren satt løst både i orkestret og i administrasjonen. Intervjupersonene synes å verdsette det tette samarbeidet mellom orkestret og administrasjonen, og de ser verdien av det å ha en synlig orkestersjef.

Likevel mener de at åpenheten og den muntlige kulturen også har noen uheldige konsekvenser. Det kan for eksempel resultere i at man glemmer rutiner på hvilke kanaler man skal gå via når man ønsker å ta opp visse saker. Noen mener at dette først og fremst går ut over kvinnene, fordi de oppleves som mer forsiktige og ikke så høyrøsta som enkelte av mennene kan være. Ut ifra det de sier, kan dette også henge sammen med at det er en overvekt av menn som jobber i administrasjonen, og at de har en måte å snakke sammen på som gjør at noen kvinner føler seg ekskluderte. For eksempel sier Taksdal at hun opplever at man helst skal ta opp ting ansikt til ansikt, noe som kan resultere i at enkelte lar være å si noe. Da jeg var innom kontorene i administrasjonen, var det alltid en hyggelig stemning, og det var absolutt rom for en vits eller to. Jeg kan forstå at den uformelle tonen til tider kan gjøre det vanskelig å ta opp mer alvorlige ting.

Eggen opplever ikke at det er en tydelig gutteklubb i KORK. Men han mener at det alltid vil være forskjellige klubber i orkestret, også på tvers av kjønn, som vil komme og gå. «Det har også vært en jenteklubb, men det var de mer eldre som etter hvert forsvinner ut. Og de var ganske strenge!». Han tror det er vel så mye personrelatert som kjønnsrelatert. «For eksempel på blås, så er det noen veldig kraftige stemmer som er krevende personligheter, rett og slett. Det er en jente som har snakket med meg om det, og da er det menn som er disse krevende personligheter.», sier Eggen. Og dette en form for problemer som eksisterer i alle orkester, mener han.

Det er noen som snakker litt høyere og ikke bryr seg om hva de andre gjør og snur seg når andre spiller feil og sånn... Jeg vet at det er menn som gjør det. Om det er kvinner også, det vet jeg ikke. (...) Det er mennene som er synlige.

Eggen mener altså at det alltid vil eksistere ulike klubber. Han tror dette med å havne i mer eksponerte roller, både formelle og uformelle, handler mer om personlighetstyper enn om du er kvinne eller mann. Basert på egne erfaringer kommer han likevel fram til at disse personene nesten alltid er menn.

Intervjupersonene bruker litt forskjellige ord når de snakker om graden av mannsdominans i KORK. Begreper som ”gutteklubb”, ”guttekultur” og ”de gutta”, og ”gjengen” dukker opp i litt ulike sammenhenger. Noen ganger vises det til en gruppe på blås og slagverk. Andre ganger er det snakk om guttene i administrasjonen, eller at man omtaler hele musikkbransjen som gutteklubb.

5.2.2.3 Interesse og engasjement for faget

Jeg spurte intervjupersonene om de opplevde at mennene var mer frampå ved at de for eksempel viste mer interesse for arbeidet enn kvinnene, både i prøvesituasjoner og i andre sammenhenger, for eksempel i pausene i kantina og på fritiden. Snakker mennene for eksempel mer om repertoarvalg, dirigenter, solister og orkestrets framtid? Svarene jeg fikk, gikk både på sosiale årsaksforklaringer og på hva de opplever som er typiske kvinnelige og mannlige egenskaper.

Taksdal opplever at gutter i tenårene ofte har en veldig sterk interesse, altså at de ofte fordyper seg i det de liker å holde på med, og dette er noe hun synes er veldig flott. «Det virker som om jenter kanskje har en tendens til å spre seg mer, og de skal liksom please alle, og de skal ikke være for interessert i noe, ikke for nerdete og...». Kanskje kan vi si at Taksdal beskriver et slags flinkpikesyndrom hvor jenta ønsker å strekke til på alle områder. Selv føler ikke Taksdal at hun passer helt inn i den karakteristikken hun gir av jenter, og sier at hun kanskje er litt utypisk. Hun sier at hun er en av de kvinnene som har gjort mest i KORK med tanke på å være med på ting utenom, som for eksempel å spille for orkestrets venneforening, delta i radioprogrammer, seminarer og lignende. Hun forklarer dette blant annet med hvordan hun har blitt oppdratt:

Jeg er en av fire søstre, og har aldri hatt noen bror. Det har jeg lest litt om siden, og de sier at det er en måte å bygge opp selvtillit hos jenter på, at de ikke har brødre, hehe. For da blir de ikke sammenlignet og kommer ikke inn i en sånn jenterolle. Og mine foreldre var ikke sånn uttalte feminister, men det var bare helt selvsagt for dem at vi skulle kunne gjøre det samme som gutta. Det var aldri noe tema i det hele tatt.

Taksdal sier også at hun fikk mye selvtillit av å spille i Vertavo-kvartetten som kun besto av kvinner: «Og jeg ser jo i ettertid at vi var ganske dedikerte til å være jenter, på en måte. (...) Vi var egentlig ganske nerdete alle fire, og dro hverandre litt opp etter det.» Hun sier at hun ikke har følt på at det ligger andre forventninger eller

fordommer i lufta fordi hun er kvinne. Men hun konstaterer at hun stadig er den eneste kvinnen som er med på slike arrangementer som nevnt ovenfor. Taksdal syns det er vanskelig å finne årsaker til at det er slik, men hun tror altså det kan ha noe å gjøre med et større engasjement blant mennene. I KORK opplever hun dette ved at mange av mennene er veldig aktive i programrådet, til å arrangere kammermusikk-konserter, ber om å være solist osv.. «Jeg syns tvert imot at det er litt provoserende noen ganger at disse jentene er såpass passive», sier hun, og mener at man ikke kan skylde på mennene. For Taksdal sier at hun ikke opplever at menn i orkestret prøver å posisjonere seg. «Det er bare en genuin interesse for faget. De har glede av det og en kjærlighet til musikken.» Hun sier at dette, i tillegg til at mange av mennene i KORK er gode venner, er med på å bygge opp en veldig god gruppekultur. Hun tror samholdet også har litt å gjøre med at man som blåser sitter med hver sin stemme, og at det dermed er i alles interesse at man samarbeider bra og lærer av hverandre.

Farr sier at de som er «genuint nerdete» i dette orkestret, i hovedsak er menn. Da tenker hun på de som stadig kommer med forslag om nye dirigenter og ny musikk til programkomiteen. Hun er usikker på hvorfor det er slik og sier: «Men om det er den gjengen, da [disse jevngamle mennene som er gode venner], som er genuint interessert, eller om det bare er sånn [typisk for gutter. min anm.], det vet jeg ikke.»

Jeg forstår Taksdal slik at det er opp til kvinnene selv å være mer aktive, og at det ikke er mennene som setter kjepper i hjulene for dem. Hun synes å ha en holdning som går på at hvis man bare vil nok, så får man det til. Både Taksdal og Farr opplever at mange av mennene i KORK snakker mer om musikk enn kvinnene. De sier for eksempel at det i jentegarderoben er mye strømpebukse- og sykdomsprat, mens de har inntrykk av at mennene fortsetter å snakke om musikkrelaterte ting på vei ut av prøven. Kanskje er det å fordype seg veldig i noe, eller å være genuint nerdete, som Farr sier, noe som ligger menn nærmere enn det gjør for kvinner. Men at man opplever at mennene dominerer, eller er mer synlige enn kvinnene på enkelte områder, tror de kan forklares med at mange av mennene i KORK er jevngamle og gode venner som er flinke til å bygge hverandre opp. Denne støtten gjør at de får selvtillit og blir varm i trøya og dermed har lettere for å være på offensiven.

Winnes er usikker på om det er noen forskjell mellom kvinner og menn når det kommer til engasjement. Hun sier for eksempel at hun etter en prøve i KORK, på

vei opp til kantina, diskuterte noen strøk med gruppelederne i trappa. Og så var det slik at disse var menn. «Men det kan godt være jeg som tar initiativet til de samtalene også, med disse nøkkelpersonene...», sier hun og tror at det kan være helt tilfeldig om det er menn eller kvinner hun har slike samtaler med. Hun har ikke tenkt over at det kan ligge noe i dette, blant annet fordi hun snakker masse om musikk med sine venninner som er kvinnelige musikere.

Eggen tror først og fremst dette med interesse og repertoarforståelse var mer merkbart i KORK før. Han sier at dagens generasjon har en helt annen forståelse av disse aspektene enn hva generasjonen han møtte i 1980 hadde.

Da var det menn med hornbriller som røykte pipe i pausen som hadde slips og sånn. Og de damene som var der, det var tanter som hadde håndveske og sånn. Så det ser annerledes ut nå, virkelig! Hele stemningen og følelsen er helt annerledes.

Men Eggen vil ikke avvise at det kan ligge noen nyanser i dette, men som han ikke har tenkt over, fordi han mener det er tydelig at det er visse forskjeller mellom kvinner og menn. Men han syns det er vanskelig å si hvordan disse ulikhetene kommer til uttrykk.

5.2.2.4 Ulike prioriteringer?

Uddu tviler på at kvinner er mindre interesserte eller engasjerte enn menn. Hun tror heller at dette er et spørsmål om prioriteringer, hvor kvinner ønsker å strekke til på flere områder. Jeg lurte på om en passiv deltagelse fra kvinnes side kunne henge sammen med roller på hjemmebane.

Uddu tror at kvinner fortsatt er mer familieorienterte enn menn, og at dette kan føre til at de takker nei til oppgaver som de føler vil sluke for mye av tiden deres:

Det blir vanskelig å gjøre alt, ikke sant. Og da velger man kanskje en litt mindre utsatt posisjon for å ha litt mer overskudd til de andre tingene som man også føler behov for å dekke opp. (...) Kvinner er vel fortsatt mer opptatt av omsorgsbiten av livet enn mennene.

Eggen kan ikke se at dette med familieliv er et stort problem i Norge siden vi har så gode velferdsordninger, som for eksempel pappapermisjon. Likevel ser han at vi ikke er like likestilte på alle områder riktig enda. Eggen kjenner til mange som får til å

kombinere musikkarriere og familieliv på en utmerket måte, og så lenge man er flink til å organisere, så bør dette gå, hevder han.

Men jeg tror også at fordi det er sånn [at likestillingen ikke er helt i mål. min anm.], så har vel jenter lært seg til å være veldig effektive, til å planlegge, og rett og slett til å organisere sin dag. (...) Det er jo flere som jeg tror har valgt vekk barn fordi de er mer opptatt av å spille, og de skjønner at de ville få veldig stress hvis de skulle hatt barn også.

Jeg forstår det slik at Eggen beundrer kvinner som klarer å håndtere både familieliv og en stor karriere. I sitatet ovenfor ser vi også et eksempel på hvor viktig musikken og karrieren er når noen velger bort det å få barn. Det å måtte ofre mye for jobben er ikke unikt for dette yrkesområdet, men det sier noe om hva som kreves av orkestermusikere, solister og dirigenter. Man må hele tiden være i toppform, og man må være fleksibel med tanke på arbeidstid- og sted. Og kanskje er det slik for en del kvinner i KORK, som Uddu antyder, at de velger bevisst ikke å ta på seg visse oppgaver, verv eller gå inn i lederposisjoner fordi det kan gå ut over familielivet.

5.2.2.5 Hvem får jobben?

Farr mener at KORK har vært gode til å plukke ut personligheter som ligner hverandre til å jobbe i KORK, noe som gjør at man går veldig godt sammen. «Jeg vet jo at det i andre orkestre er helt utenkelig at de skal bruke ett sekund mer av sin dag på gruppa si, fordi de mistrives i hverandres selskap.», sier hun, og understreker at det i KORK heller er en motsatt holdning. Hun påpeker at det er få utlendinger i KORK og sammenligner med andre orkestre hvor statistikken ser ganske annerledes ut. En annen ting hun biter seg merke i, er at de har ansatt musikere som har vært i bransjen lenge og som er rundt 40 år, som henne selv. Hun syns dette er litt rart med tanke på at det sikkert finnes teknisk flinkere nyutdannede musikere med god tid til å øve. «Velger de den beste, eller den som passer fantastisk godt inn i miljøet?» undrer Farr.

Og jeg tror at... KORK vil si at "Nei, vi tar de beste på prøvespill. Den som er best, får jobb". Så sier jeg "Men er dere sikre på at det ikke i underbevisstheten er en norsk spillemåte, en norsk forståelse av hva KORK er for noe, som dere vil ha?"

Hun tror dette er ubevisst fra KORKs side. Likevel syns hun det er rart, men også godt gjort, at man har klart å finne folk som skli rett inn i miljøet. Men på prøvespillet er det ikke noe intervju som kan avdekke personlighet og om man vil

passer inn. «Men her klarer de å plukke ut de som passer inn, likevel, hehe. Men jeg har snakket med dem, og de er helt overbeviste om at de bare gir jobben til den beste», sier hun. En intervjurunde er noe Farr savner, fordi hun nettopp mener at det vil være interessant for et orkester å vite hvem du er og hvorfor du vil jobbe akkurat der.

Når man skal prøvespille i KORK, må man spille klassiske verk, slik det også er vanlig i andre orkestre. Men noen ganger har kandidatene også vært nødt til å prøve seg på andre sjangere i tillegg til det klassiske repertoaret. At man fokuserer på å vise bredden i KORKs repertoar på prøvespill, synes Nordin er veldig viktig. En gang foreslo han at de for eksempel burde la kandidatene prøve å spille noe av folk-pop-gruppa Vamp: «På bratsj-prøvespillet, så hadde de faktisk en ganske folkløse-Vamp-låt, (...). Og den er litt sløy, og den tror jeg de måtte sitte og se litt på.». Han sier at det også var et tilfelle hvor man hadde spesialskrevet en trombonekvartett. Ifølge Nordin luket dette ut kandidater, blant annet utlendinger som var veldig teknisk dyktige og som behersket det klassiske repertoaret, men som ikke fikk denne sjangeren.

Det har ikke vært en del av denne oppgaven å skulle se på statistikk over hvem som søker seg til KORK, og hvem som får jobber her. Men ut ifra det Farr sier, kan man tenke seg at dette med å vise en forståelse av hva KORK er, siden det ikke er et vanlig klassisk symfoniorkester, er viktig i utvelgelsesprosessen – enten det er bevisst fra juryens side eller ikke. Vi har tidligere sett at det at KORK gjør mye forskjellig, i hvert fall er en viktig faktor til at mange søker seg hit. Og hvis det blir mer krav om innslag av ulike sjangere på prøvespill i KORK, slik Nordin ønsker seg, kan man tenke seg at orkestret i enda større grad vil få musikere som er like og går godt sammen. Dette kan forklares med at de kanskje deler erfaringer og smak og har samme kulturelle og musikalske bakgrunn, med andre ord en lignende habitus (Bourdieu 2005:8-10). Når de sier at KORK er hele landets orkester, opplever jeg at de ønsker å favne flere sider av den norske kulturen. Av den grunn vil kanskje norske søkere ha en fordel.

5.3 ”Kvinnelig” musiker, ”kvinnelig” dirigent

Jeg spurte intervjupersonene om hvordan de opplever at KORK reagerer når det er kvinnelige dirigenter inne. Det var en felles oppfatning om at orkestret ikke synes å reagere på en annen måte da, enn når det er en mannlig dirigent. En dirigent er en dirigent, og det er ikke lenger noe rart med en kvinne. Men det er likevel uvanlig, siden det er så få kvinnelige dirigenter. Taksdal tror at kvinnelige dirigenter må jobbe hardere enn sine mannlige kollegaer for å komme langt. Hun sier at det er sjelden dårlige kvinnelige dirigenter, fordi hun mener at de vil bli luket ut tidlig om de ikke holder mål.

Vi har alt fra knallgode dirigenter til mange veldig gode, så har vi noen få i året som er kjempekjedelige. Og kvinnene er vel ikke i den siste kategorien, som regel. De hadde ikke kommet unna med det, ville aldri ha fått kommet tilbake hvis de var like kjedelige som de mannlige kollegene. Rett og slett.

Winnes opplever at Norge og Norden ligger foran andre land i Europa og ellers i verden når det kommer til synet på kvinnelige dirigenter, for her er det ikke lenger noe rart eller spesielt, sier hun. Ifølge henne var det mer vanlig på den tiden hun studerte, at man brukte terminologi som ”den *kvinnelige* dirigenten”. Jeg lurte på om hun opplever at det er mye fokus på at hun er kvinne når hun møter et nytt orkester? Hun svarte at det var sjelden hun opplevde dette i Norden, og at hvis det var noe som ble sagt, ville det neppe nå henne uansett. Derimot er det mange utenom, altså folk som ikke er musikere, som påpeker at hun er kvinne og kan spøke litt med det. Hun må stadig svare på spørsmål fra media som handler om at hun er kvinnelig dirigent, framfor å snakke om selve musikken.

Nesten alltid, blir jeg spurt om det [av media. min anm.]... Og: ”Det er vel ikke så mange kvinnelige dirigenter”, jeg får den ofte, eller: «Hvordan er det å være kvinnelig dirigent?”, det får jeg veldig ofte spørsmål om. Og det er jo umulig å svare på, for jeg har jo aldri vært noe annet.

Taksdal kommer med lignende eksempler på hvordan spesielt media har vært opptatt av å fokusere på at hun er *kvinnelig* bratsjist. I teorikapitlet beskrev jeg hvordan hun som medlem av Vertavo-kvartetten stadig ble spurt om ting som angikk privatlivet framfor å snakke om musikken. Jeg lurte på om dette var noe man også kunne møte på i KORK. Taksdal forteller:

Jeg ser da vår tubaist skulle ha en kammerkonsert, da hadde han jo en kveld med messingkonsert og det var bare gutter, hele gjengen. Og det låt som ei kule, det! Det var veldig fint og veldig gøy. Han hadde bedt de han helst ville ha, da, hehe. Og så tenkte jeg på, at hadde en jente gjort det samme, at det hadde vært en hel kveld med opp til femten musikere og alle var kvinner, så hadde det jo blitt betraktet som et fullstendig jippo, ikke sant! Så der er det jo forskjell, helt åpenbart.

Nå vet vi jo ikke hvilke reaksjoner det hadde blitt om man hadde holdt en lignende konsert i KORK med bare kvinner. Hvis det hadde vært et ensemble kun bestående av kvinnelige strykere, tror jeg at det hadde vekket mindre oppsikt enn om det kun besto av kvinnelige blåsere og slagverkere. Men jeg tror Taksdals poeng med dette eksempelet er å vise at det ikke vekker særlig oppsikt med rene manns-ensembler, og kanskje tenker man ikke en gang over at det ikke sitter en eneste kvinne der. Rene kvinne-ensembler, derimot, får ofte oppmerksomhet først og fremst fordi de er kvinner, og dette kan overskygge selve musikken.

I prøvespillsituasjoner sier Farr at hun alltid har vært veldig bevisst på hvordan hun skal oppføre seg, siden hun spiller basstrombone. Man forsøker å unngå ting som kan avsløre at man er kvinne, for eksempel ved å ikke bruke høye hæler, og å prøve å tilnærme seg innpusten en mann ville hatt og ikke den lyse innpusten damer ofte har. Hun opplever at man forventer at en basstrombone skal låte stort og flott og ”laid back”. Derfor må man lære å spille på en lite stressa måte, sier hun. «Man må kunne legge fra seg den litt jentete greia og så... bli mann i det man spiller, da.» Men under prøvespillet i KORK følte hun ikke på at det var noe problematisk ved det at hun er kvinne. I teorikapitlet under avsnitt 4.3, siterte jeg Farr som sier at hun tidligere har forsøkt å låte mer som en gutt i spillemåten, men at hun ikke er opptatt av dette lenger.

Ifølge Green vil det at Farr trolig spiller basstrombone på en litt annen måte enn hva en mann med større lunger ville ha gjort, gjøre at hun utfordrer kjønnsdualismene og bryter med manges forventninger til hvordan en basstrombone skal låte (Green 1997:27).

Både Winnes, Takstal og Farr har i yrkessammenheng, og særlig i møte med media, opplevd at det understrekes at de er kvinner. De kan forstå at det blir oppmerksomhet for eksempel rundt en kvinnelig dirigent eller en kvinnelig basstrombonist, med tanke

på at det fortsatt er ganske uvanlig å finne kvinner i slike roller. De tror også media er med på å opprettholde en forestilling som understreker at de er kvinner, fordi saker som fokuserer på privatliv og utseende selger godt. Men samtidig blir det stadig mer vanlig å se kvinner i roller som man tradisjonelt forbinder med menn, og de opplever at folks holdninger har forandret seg i løpet av de siste årene. Selv er de med på å bane vei for jenter som kommer etter.

Jeg spurte Winnes om hva hun tror er viktig for å få fram flere kvinnelige dirigenter, og om dette også er orkestrenes ansvar. For henne er det viktig at man fokuserer på å få fram et mangfold på tvers av kjønn, men også andre faktorer som alder, stil og bakgrunn:

”Vi tar den beste her og nå”, eller ”Vi tar den beste på et ti-års-perspektiv”. Det kan være to forskjellige ting, det. ”Vi skal ha de beste om ti år”. (...) Ja, det er naturligvis orkestrenes ansvar å få en god dirigentutvikling blant norske dirigenter, fordi vi er norske. Og hvorfor er det orkestrenes ansvar, jo fordi det er de som trenger dirigenter, rett og slett. Når det vel er sagt. Skal man ha bra dirigenter, så må man ha et mangfold. Jeg mener at det er et viktig premiss for utvikling at forskjellige komponenter møter hverandre. Når to forskjellige ting møtes, så kommer det noe nytt, ergo vi har en utvikling. Så hvis alle da er like gamle, er av samme kjønn og har den samme bakgrunnen og har gått på den samme skolen, (...) så kan det stagnere, eller sette seg i noen spor som ikke nødvendigvis er de beste. Kjønn er en del av det. Vi har jo også elementer som etnisitet, kultur – ikke bare landskultur, men også stil, (...) hvilken lederstil man har, musikalske preferanser, (...), alt dette her må jo finnes med når man rekrutterer og utvikler dirigenter.

Winnes mener derfor at orkestrene bør prøve å tilby unge, norske dirigenter ikke bare én, men flere uker, selv om det kanskje har gått dårlig noen ganger. Hun er opptatt av at de bør få prøve seg igjen om et år eller to og begrunner dette med at man utvikler seg mye på kort tid. «Man kommer ut og plasker i vannet, ikke sant, og bare ”gjisp” [etterligner lyden når man gjisper etter luft], man holder seg nesten ikke oppe, ikke sant», sier hun og mener at man lærer mye av slike erfaringer, og at mange i løpet av noen år kan ha blitt vesentlig bedre. Hun foreslår at man kan ha en mentorrolle hvor dirigenten har en kontakt i orkestret, noe som også kunne utvikle kommunikasjonen mellom dirigenter og orkestre, og begrunner dette blant annet med å kunne få respons etter å ha gjort et prosjekt: «For man får jo aldri noe tilbakemelding på det man gjør, annet hvis folk er veldig positive (...)».

Jeg spurte henne om denne måten å tenke på var noe man allerede jobbet med i norske orkestre. Winnes sier at hun ikke vet om dette er noe som det jobbes med,

men sier at det er mange som er oppmerksomme på at de skal ha noen kvinner på programmet, for eksempel. «De ringte fra Norrköping og sa: ”Ja, for vi vil jo så gjerne... vi leter jo etter kvinnelige dirigenter”. De sier jo det rett ut».

5.4 Rollemodeller

En annen viktig faktor når det gjelder å få fram mangfold, vil jeg anta er det å ha gode rollemodeller. Jeg lurte på hvor viktig intervjupersonene mente det var med rollemodeller som representerte eget kjønn. Taksdal tror gutter har et fortrinn når det kommer til å kunne identifisere seg med spillelærere i studietiden, fordi de nesten alltid er menn. «Jeg tror nesten alle her [i KORK] har hatt mannlige spillelærere. Og jeg tror det er ganske viktig, hvilke referanser du har.», sier hun, og mener det vil være en styrke for en kvinne å ha en kvinnelig spillelærer som man identifiserer seg med, eller at man blir vant til å se kvinnelige dirigenter og solister. Taksdal sier at mange av mennene som får jobb i KORK allerede fra studietiden, har vært ute på puben med lærere og dirigenter som da er også er menn. De prater sammen på en helt annen måte enn det kvinnene kanskje finner det naturlig å gjøre: «Jeg ser den måten de gutta liksom kan gå bort å slå dem på skulderen og prate med dem på... Jeg skulle ønske det var mange flere kvinnelige forbilder.»

Taksdal skulle ønske at de var mer bevisste på å få fram kvinner i KORK. Som tidligere nevnt, blir hun selv stadig spurt om å delta på arrangementer tilknyttet orkestret. Hun sier at hun har foreslått en rekke kvinner som hun mener ville passet utmerket til sånne oppdrag, for hun mener at slike ting må man bytte på å gjøre. Hun tror at alle ble spurt, men at de svarte nei. «De følte seg ikke kvalifisert, og jeg vet at de ville gjort en vel så god jobb som mange av de gutta som stadig vekk er med!», sier Taksdal. Hun tror kanskje det kan ha noe å gjøre med at mange musikere har lav selvtillit når det kommer til å forlate instrumentet sitt. Man er ikke trent til å snakke om musikk, sier hun. Og Taksdal tenker at mange av mennene på messing og slagverk, med en bred sjangerbakgrunn, kan ha litt andre innfallsvinkler til musikken og større appell ut til allmennheten enn for eksempel kvinnene på strykeinstrumenter som aldri har spilt i rockeband og lignende. Dette kan altså være grunnen til at mennene oftere blir spurt om å gjøre slike oppdrag, og det kan hende at man slutter å spørre kvinnene fordi man stadig får et nei.

Basert på det Nora Taksdal sier her, kan vi tenke oss at kjønnsrollemønsteret i orkestret i stor grad avgjøres allerede på skole- og utdanningsnivå. Hvis man stort sett har hatt mannlige lærere, dirigenter og andre ledere, blir det kanskje naturlig at kjønnsfordelingen også skal se slik ut i arbeidslivet.

Nordin mener det er veldig viktig med gode forbilder, men han tror ikke det er spesielt avgjørende om disse representerer den enkeltes kjønn. «Altså, Sheila E er jo et stort forbilde på trommesett, og også på symbaler. (...) Det er spillet hennes som tiltaler meg, og ikke det at hun er kvinne.» Nordin tror at miljøet alltid vil påvirke oss, men at kjønn ikke spiller så stor rolle her. Han beskriver hvordan en av hans lærere i oppveksten ble veldig viktig for at han satset på musikken. KORK har en vikar på slagverk som mange skryter veldig av, sier Nordin. Og da lurte han på: er det fordi hun er flink, eller er det fordi hun er flink og er kvinne? «Jeg tror kanskje det kan være en kombinasjon der, altså. Ok, men om det nå er sånn, så kanskje det kommer flere kvinner etter.» Han tror at musikere generelt er veldig like, også på tvers av kjønn. Han sier at han ikke har opplevd denne skeivheten som jeg spør om. Likevel ser han at det er færre kvinnelige gruppeledere, spesielt på blås og slagverk, men han har ikke tenkt over at det skulle være noe spesielt problematisk ved dette. «Jeg tror at om tjue år til, da, så vil prosenten... dette er jeg jo ikke bombesikker på, men at det vil bli helt omvendt. At det er flest kvinnelige gruppeledere». Han sier at det må være et mønster i det at jenter etter hvert er blitt flinkere enn guttene på flere områder: «Det å stå og øve i timevis, det krever jo tålmodighet, foreldre som backer og...». Nordin uttrykker en bekymring for de kommende generasjoner med gutter som han er redd faller for lett fra i skolen, og dette kan også gi ringvirkninger for andelen av menn i orkestrene. Når det kommer til å utøve et instrument, tror han ikke at det spiller noen rolle om man er kvinne eller mann. I noen tilfeller kan det være fysiske forskjeller, men han tror ikke dette er av stor betydning.

Rent fysisk, så er det jo kanskje litt forskjell. For en mann med lange armer vil en bratsj kanskje ligge lettere... men så har du Nora Taksdal som spiller dritbra. Så det er veldig individuelt det der.

Slik jeg forstår Nordin, tror han altså ikke at det spiller en stor rolle om man som mann har mannlige forbilder, og som kvinne har kvinnelige forbilder. Men man kan spørre seg om det likevel har hatt betydning for Nordin at spillelæreren han hadde i

oppveksten var en mann. Kanskje førte det til at det ble enklere for Nordin å identifisere seg med læreren sin, og å se for seg en yrkesvei som trommeslager.

Vi har sett at noen mener at kvinner ofte får oppmerksomhet om de trer inn i en rolle som tradisjonelt er forbundet med menn. Jeg forstår Nordin slik at det da kan være enklere å skille seg ut, og dermed lykkes lettere. På denne måten kan oppmerksomheten rundt at hun er *kvinnelig* musiker ha en positiv effekt.

Nordin tenker på kjønnsfordelingen i orkestret som et naturlig resultat av historien, og at dette er i ferd med å snu, slik at det om kort tid vil være flere jenter enn gutter i orkestret.

Både Farr og Winnes snakker om hvordan man må finne sin egen stil og personlighet som instrumentalist og som dirigent og leder. Man plukker kanskje litt her og litt der, for så å skape sin egen stil. Jeg lurte på hvordan Winnes jobbet med å finne stil og personlig uttrykk som dirigent, både med tanke på seg selv og i en undervisningssituasjon hvor hun veileder dirigentstudenter? Selv opplever jeg for min del at man ofte fokuserer på å tilegne seg egenskaper eller væremåter mange regner som maskuline. Det kan være å stå bredbent og å være rak i ryggen eller å snakke med en dyp stemme. Winnes understreker at en leder må framstå som trygg, og at trygghet ofte kan ta tid å bygge opp. Da trenger man noen suksesskriterier for å lykkes, og det kan for eksempel være å senke stemmen. Hvis man stort sett har hatt lærere som har vært av det motsatte kjønn og ofte mye eldre enn en selv, så er det ikke alltid like lett å identifisere seg med, eller kopiere stilen til, denne personen, sier hun. «Men kan man de elementære tingene der, så tror jeg man skal lete fram sin stil», forklarer Winnes og sier at hun har brukt tid på å venne seg av med ting hun har blitt tillært fordi det ikke fungerer for henne.

Jeg spurte om hun trodde det kunne være lettere for gutter enn for jenter å identifisere seg med dirigentrollen? Winnes svarte følgende:

Ja, men jeg tenker sånn: Hva er dirigentrollen? Jo, det er en fysisk gestalt! Så det er klart alt... Jeg tuller jo mye med det – blond, venstrehendt saksofonist. Først og fremst at jeg spiller saksofon, men også det andre, hehe. Men jeg tror ikke at folk bryr seg så mye. Jeg tror egentlig ikke det. Det kan skape noen muligheter, kanskje.

Med muligheter, mener hun at gutter i noen sammenhenger kanskje ubevisst får mer tillit fordi det er mer vanlig med mannlige dirigenter enn kvinnelige.

Ifølge Eggen er det kjempeviktig at kvinner kommer til syne, og han understreker at det nettopp er hele poenget med kjønnskvolter. Forbilder er helt nødvendige for å ha noe å strekke seg etter, mener han. «Men for meg som mann har jeg aldri tenkt på det heller... behovet for mannlige forbilder, det eksisterer jo ikke i samme grad som kvinner har behov for kvinnelige forbilder.» Han mener at det i dag i større grad er viktig med gode rollemodeller for kvinner som ønsker å bli dirigenter, enn hva gjelder for instrumentalister, og begrunner dette blant annet med at det er lenge siden jentene gjorde sitt inntog på for eksempel messing og slagverk.

Men akkurat dirigent er jo en helt annen greie, da! For der er rollebildet så spesielt, for det handler jo på en måte ikke bare om hvor musikalsk du er eller hvordan det låter, det du gjør, for det handler faktisk om hvordan du ser ut og hvordan du opptrer og ter deg og... altså en type sånn karismaforvaltning, og det er jo veldig interessant å se på. For der har liksom ikke kvinner etablert et rolleuttrykk. Men de har jo ikke etablert et rolleuttrykk som instrumentalister heller... Men det å være dirigent er et så definert rolleuttrykk som kvinner av en eller annen grunn ikke har greid å erobre, altså. Og det er jo interessant, hva det skyldes.

Det Eggen sier her, er for meg en veldig interessant vurdering. Det kan tolkes slik at han bare ønsker å konstatere at det er få kvinnelige dirigenter. Men jeg forstår Eggen slik at dirigentyrket handler om karismaforvaltning, og at dette egentlig er noe bare menn har. Kvinners måte å utøve dirigentyrket på må derfor være noe annet. Betyr dette at kvinner må utøve rollen på en måte som passer med forestillingene vi har om hva som er kvinnelig? Med en slik forståelse kan man forklare kvinners fravær som dirigenter med at selve yrket er en mannlig gestalt.

Winnes ser på seg selv som en ambassadør for kvinner både med tanke på at hun underviser i direksjon og fordi det er få kvinnelige dirigenter. Hun mener at forbilder er en forutsetning for å skape vekst, og derfor blir det viktig å være synlig. For eksempel synes hun at det er viktig å svare på slike utsagn som Petrenko hadde om kvinnelige dirigenter (som jeg henviste til i teorikapitlet under avsnitt 4.4), og hun savner at mannlige kollegaer kommer på banen offentlig i denne type saker. Det er ikke bare viktig for kvinner at det blir flere kvinnelige dirigenter. Det er viktig for hele musikkbransjen at det er størst mulig mangfold, mener hun. I Norge er det veldig få kvinnelige orkesterdirigenter, og Winnes sier hun ofte har blitt forvekslet med Halldis Rønning.

Jeg har faktisk tenkt at hver gang det går bra for henne [Halldis Rønning], så er det bra for meg og de som kommer etter. Og jeg er kanskje også litt bevisst på å engasjere, ja, la oss si en kvinnelig vikar, da. Når jeg hører da at det går bra, så fortsetter jeg med det.

Winnes er altså bevisst på å få fram kvinnelige kollegaer både for hennes eget rykte og for framtidige kvinnelige dirigenter.

Uddu tror at kvinner kan bane vei ved at det blir mer vanlig å se kvinner i nye roller. Det er også et viktig poeng for henne at når flere kvinner kommer til, vil man få en bedre kjønnsbalanse som er positivt for miljøet. Etter møtet med Duckert og Stensø oppfattet jeg at en god kjønnsbalanse i KORK er noe de synes er veldig viktig for kultur og trivsel i orkestret, noe som igjen påvirker det musikalske resultatet. Men som det har kommet fram i dette kapitlet, dreier kjønnsbalanse seg ikke kun om antall kvinner og menn i orkestret, men også om hvor *synlig* kvinner og menn er på ulike områder. I det avsluttende kapitlet vil jeg gi en oppsummering av analysen for så å vurdere om jeg har funnet svar på spørsmålene jeg stilte innledningsvis i problemstillingen.

6. Avslutning

Har jeg funnet svar på spørsmålene jeg stilte innledningsvis? I hvilken grad inngår de formelle og uformelle maktstrukturene i KORK som kilde til bestemte forestillinger om kjønn? Og motsatt, hvordan bidrar bestemte forestillinger om kjønn til å forme strukturene? Har måten KORK er organisert på, det svært vide repertoaret og utstrakt konsertvirksomhet betydning for hvordan de sosiale mekanismene kommer til uttrykk?

For å kunne svare på disse spørsmålene, intervjuet jeg syv personer med tilknytning til KORK og analyserte hva disse kunne fortelle om formelle og uformelle maktstrukturer og kjønnsrelasjoner i orkestret. For å få en dypere forståelse av empirien, pekte jeg i kapittel 3 på noen sentrale hendelser i KORKs historie. Her beskrev jeg også hvordan intervjupersonene opplever KORK i dag med tanke på dets funksjon i NRK og i norsk musikkliv, og hvordan det er å jobbe her. Deretter redegjorde jeg for teoretiske perspektiver jeg har benyttet meg av i analysen.

6.1 Oppsummering

Norge er et av verdens mest likestilte land med en høy kvinneandel på arbeidsmarkedet. Likevel har Norge et av Vestens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder, en situasjon som ofte kalles for ”det norske paradokset” (Nyheim Solbrække 2009:179). Dette viser seg på to måter. Det ene er at det fortsatt er en tydelig kjønnsfordeling på arbeidsområder hvor kvinner dominerer, for eksempel omsorgsykker, mens menn dominerer tekniske jobber og håndverksyrker. Såkalte kvinne-yrker er ofte yrker som har lav lønn og prestisje. For eksempel sier Uddu at hun er bekymret for lønnsutviklinga hvis det å jobbe i orkester i framtiden vil bli oppfattet som et *kvinne*-yrke. Selv om det ikke er mange år siden det kun var menn å se i symfoniorkestre, tror jeg at få, i hvert fall i vår del av verden, ser på dette som et typisk *manns*-yrke i dag. Som jeg har vært inne på tidligere, er det heller fordelingen på instrumenter som kan være tydelig ”kjønnet”. Å være harpist, vil mange tenke på som et kvinne-yrke, mens det å være tubaist ofte oppfattes som et manns-yrke. Dette

henger trolig sammen med hvilke instrumenter som passet seg i private og offentlige sfærer, som Green forklarer (Green 1997:14-15). Den andre måten det ovenfor nevnte paradokset viser seg på, er fordelingen av posisjoner, hvor det i hovedsak er menn som har de øverste lederstillingene, noe vi kan se eksempel på i KORK. Men dette er ikke en situasjon som nødvendigvis vil vare ved. Man ser en utvikling hvor kvinner går inn i tradisjonelle mannsyrker og (dog i mindre grad) omvendt, menn som entrer yrker som lenge har vært kvinners område (Nyheim Solbrække 2009:180). «Det aller mest påfallende ved arbeidslivet, sammenlignet med en rekke andre samfunnsarenaer, er altså hvor sakte endringene av kjønnsrelasjonene går», påpeker Nyheim Solbrække (Loc.cit.). Hvorfor er det slik? I de siste årene har man innen samfunnsforskningen rettet oppmerksomheten mot hvordan sosiale og kulturelle prosesser er med på å etablere kjønnsforskjeller, altså en konstruktivistisk tilnærming til kjønn, som jeg gjorde rede for i teori-kapitlet.

Vi har sett at intervjupersonene i litt ulik grad opplever at mennene i KORK er mer synlige enn kvinnene. Det var ingen som ga uttrykk for at denne skjevheten er et stort problem, eller at det er noe det snakkes særlig mye om innad i orkestret. Og flere av dem ble som sagt overrasket over at jeg skulle skrive en oppgave med fokus på kjønnsrelasjoner i KORK. Alle mener at det er optimalt med en jevn fordeling av kvinner og menn totalt, men også fordelt på instrumentgrupper og i lederfunksjoner, for eksempel som gruppeledere.

Årsakene til at mennene synes å dominere på noen områder i KORK, er sammensatte. Jeg har forsøkt å studere hva som er unikt ved KORKS orkesterkultur, for så å kunne si noe om maktstrukturer og kjønnsrollemønstre.

Alle trekker fram at det er mye godt humør og en avslappet stemning i KORK. Og for meg er det tydelig at de er stolte av yrket og arbeidsplassen sin. Dette synes å henge sammen med at det er et TV- og radioorkester som gjør veldig mye forskjellig. De har det gøy på jobb, og de gjør stadig nye ting som fører til at de utfordres på ulike måter.

KORK er mindre enn et fullt utbygd symfoniorkester, noe som viser seg å åpne for mer dialog på prøvene. Dette resulterer i det intervjupersonene beskriver som en muntlig kultur, hvor det blant annet ofte er tilfeller der personer uten

lederfunksjoner kan reise seg og ta ordet under en prøve og gi beskjeder både forover og bakover, altså uten å nødvendigvis følge rutinene for hvordan man skal kommunisere. Intervjupersonene sier at det er noen sterke stemmer, eller nøkkelpersoner, her (både personer med og uten lederfunksjoner) som synes å ha stor innflytelse på orkesterkulturen både i positiv og i negativ grad. Med en sjefdirigent som er såpass lite til stede i løpet av en sesong, og med mange forskjellige gjestedirigenter, kan det synes som om denne sjefsrollen fordeler seg utover i orkestret. I situasjoner der det oppstår misnøye eller overtenning, blir det synlig hvem disse nøkkelpersonene er. Og basert på hva intervjupersonene sier, virker det, med noen få unntak, som om disse personene som regel er menn. Blant annet på bakgrunn av hvordan orkestermusikere blir beskrevet av intervjupersonene, er det nærliggende å tenke seg at flere av de autoritative skikkelsene i orkestret oppnår respekt og status fordi de har en form for karismatisk utstråling. Jeg tror det er et spenningsforhold mellom den sterke følelsesmessige tilknytningen veldig mange har til yrket sitt, og det at man som orkestermusikere ikke har så stor innflytelse på for eksempel tolkning av musikken. Derfor tror jeg fort at det kan sitte flere i orkestret med "en leder i magen". Med dette mener jeg at man blant annet på grunn av et sterkt engasjement kan ha ønske om å ha mer innflytelse og/eller ansvar i jobben. Derfor kan engasjementet for eksempel føre til at man tar på seg ansvar som man ikke er tildelt.

Så kommer det fram at mange av mennene i KORK er jevn gamle og har studert sammen, slik at flere er gode venner og dermed flinke til å støtte hverandre, noe som igjen kan gi selvtillit og trygghet. Dette gjelder både musikere, i hovedsak på blås og messing, men også ansatte i administrasjonen, som i hovedsak består av menn. Det virker på meg som om det har oppstått en egen form for humor og en måte å snakke på, eller *doxa* for å bruke Bourdieus begrep (se avsnitt 4.2.5) (Wæhle [Lesedato: 12.03.14]), som kan virke litt ekskluderende for enkelte kvinner i orkestret uten at dette er bevisst eller ønskelig fra mennenes side. Dette tette båndet kan også forklare hvorfor det stort sett er menn som stiller opp på ting som for eksempel å delta i radioprogrammer, spille solo på konserter for venneforeningen eller arrangere egne kammermusikk-konserter og lignende, fordi det er nærliggende å spørre hverandre. Og når kvinnene i tillegg nesten alltid svarer nei hvis de blir spurt, repeteres dette mønsteret. Det er på grunn av dette samholdet jeg først og fremst tror at begrepene

”de gutta der”, ”gutteklubb” og ”guttekultur” har dukket opp både innad i KORK, men også i gangene på NRK, som kultureddaktør Hege Duckert ga uttrykk for.

Flere av intervjupersonene fremhever at det er mange like mennesketyper i KORK. Siden prøvespill foregår bak skjerm, og at man har en regel som sier at den beste alltid får jobben, kan det være vanskelig å gi en logisk forklaring på hvorfor KORK synes å ende opp med folk som passer bra sammen, og at de ofte er norske. Dette kan være helt tilfeldig. Uansett kan man tenke seg at man ved å ansette personer som passer godt inn i miljøet, vil man bidra til å forsterke eller opprettholde den kulturen som allerede fins i orkestret.

En annen type forklaring på hvorfor kjønnsrelasjonene uttrykkes slik intervjupersonene beskriver, er mangelen på kvinnelige rollemodeller innen den klassiske musikkverdenen. Det er i hovedsak de kvinnelige intervjupersonene som vektlegger betydningen av å ha kvinnelige rollemodeller, da dette er noe de har savnet på flere områder. Det at det er flere menn enn kvinner som er konsertmestere og gruppeledere i KORK (og også at det stort sett er knyttet mannlige dirigenter, arrangører, komponister, instruktører og sjefer til orkestret), tror jeg til en viss grad henger sammen med en mannsdominert historie gjennom kanonisering, konvensjoner og konsertritualer, som Citron (1993:41) og Kvalbein (2008:41) beskriver. Dette bildet kan også være med på å opprettholde en idé om at det er naturlig at menn har de privilegerte posisjonene.

Når man jobber i KORK, må man belage seg på mye reising og kveldsjobbing. Dette vil jeg gå ut ifra har hatt og vil få betydning for enkelte kvinner i KORK, men dette var ikke noe intervjupersonene la særlig vekt på. At familieliv er noe som hindrer kvinnene i KORK i å være aktive, blir nevnt som en mulig årsak, men synes ikke å være en hovedfaktor her.

Det noen av dem derimot sier kan oppleves som et hinder eller en utfordring, er hvordan det stadig understrekes at kvinnelige musikere i mer utradisjonelle roller nettopp er *kvinner*. Denne terminologien er det nok først og fremst media som opprettholder, fordi saker som fokuserer på privatliv og utseende dessverre selger godt, som Veire påpeker (2008:53). Jeg tror også at det er slik Post hevder (Post

1994:47), at kvinner og menn bedømmes ulikt av publikum i noen tilfeller. En mann slipper kanskje lettere unna hvis han gjør en dårlig jobb, enn hva en kvinne ville ha gjort. Da tenker jeg hovedsakelig på lederposisjoner, som gruppeledere og dirigenter. Dette, og fokuset på at man er *kvinnelig* musiker, er, ifølge intervjupersonene, ikke noe de møter særlig på innad i KORK. Likevel tror jeg det er med på å prege disse kvinnene på den måten at de er veldig bevisste på hvordan de opptrer. Jeg tror at de til en viss grad føler et press på at de til enhver tid må bevise at de er gode nok. Men dette presset synes å minke i takt med alder, erfaring og fartstid i bransjen.

Det kan i noen tilfeller virke som om det å være mann gir en form for symbolsk kapital i KORK, noe jeg på ingen måte tror er ønskelig fra verken kvinnenens eller mennens side. Dette viser seg også i måten intervjupersonene, både direkte og indirekte, snakker om hva som er typiske kvinnelige og mannlige egenskaper, eller maskulint og feminint. En kjønnsdualisme som stadig kommer igjen i intervjuene, er hvordan man beskriver menn som aktive og frampå, og kvinner som passive og forsiktige. Her kan vi trekke en parallell til Bourdieus teorier om den maskuline dominans (Bourdieu 2000:kap.1) og de Beauvoirs tanker om hva som regnes som transcendent og immanente egenskaper (Bondevik og Rustad 2009:50). Det kan synes som at det å være aktiv og frampå er nødvendig for å bli synlig i dette feltet. Samtidig er flere opptatt av at dette alene ikke bør være den eneste måten man skal kunne handle og kommunisere på.

Det kan virke som om det er noen stereotype oppfatninger av kjønn som kan bidra til at kvinner møter slike usynlige barrierer i KORK. Basert på hva intervjupersonene sier, kan det i noen tilfeller synes som om man gjerne setter likhetstegn mellom det man regner som maskulinitet, og lederegenskaper. Dette kan føre til at man ubevisst overser kvinner som kandidater til å inneha lederfunksjoner, og at kvinner ikke forestiller seg selv i slike roller.

6.2 Konklusjon

Dette prosjektet startet med en henvendelse fra Duckert og Stensø. De hadde observert en kjønnsubalanse på den måten at de opplevde at mennene i KORK på noen områder er mer synlige enn kvinnene, og de ønsket å se nærmere på om det lå noe i dette. Med mitt materiale har jeg i stor grad fått bekreftet at deres observasjoner er riktige. Det er menn som er mest synlig i orkestret, blant annet ved at det (med få unntak) kun er menn som tar ordet eller protesterer i prøvesituasjoner, og dette virker å ha blitt ”naturlig”.

Hvorfor det er slik, synes hovedsakelig å kunne forklares med følgende årsaker: Det er ikke lenge siden symfoniorkestre kun besto av menn noe som gjenspeilet hele det klassiske musikkfeltet. Dermed er det fortsatt mangel på kvinnelige forbilder, noe som gjør at mange fortsatt har forestillinger om at det er mer naturlig å se menn i lederposisjoner enn kvinner. Den andre hovedårsaken mener jeg er at flere menn i KORK (både blant musikerne og i administrasjonen) er jevnaldrende og gode venner som er flinke til å løfte hverandre fram. Dette kompisforholdet taler egentlig imot at det er kjønnsrelasjoner som gjør at menn oppfattes som de mest synlige, men jeg skal ikke utelukke at det at de er menn, bidrar til denne fellesskapsfølelsen. Utenifra, derimot, kan dette altså oppfattes som kjønnsproblematikk og derfor føre til utsagn som ”de gutta i KORK er så flinke” blant NRK-ansatte og lignende.

Da Duckert og Stensø fikk denne idéen, tror jeg det lå det en undring til grunn hvor de spurte seg om det virkelig eksisterer slike problemstillinger i dag. Flere av intervjupersonene var da også overrasket over at dette er et tema og noe som skulle forskes på. Det å skulle dokumentere et fenomen som mange i utgangspunktet ikke tror eksisterer, er i seg selv allment interessant. I Norge har vi en tanke om at vi er veldig likestilte. Og ja, sett i forhold til andre land er vi helt klart i toppen. Men kanskje er vi ikke riktig så likestilte som vi ofte tror at vi er. I dette tilfellet var det når man begynte å snakke om fenomenet, at man oppdaget at det likevel lå noe i Duckerts og Stensøs observasjoner.

Det er mange ting som fortsatt er kjønnsdelt, men vi tenker ikke på det, og kanskje er vi ofte for raske med å avfeie at det finnes kjønnsbestemte oppfatninger i Norge. Mitt studieobjekt har vært KORK, og jeg har studert hvordan kjønnsrollemønsteret ser ut i dette feltet. Men jeg vil tro at en del av det som kommer fram i oppgaven, er beskrivelser av mer generelle fenomener vi også kan finne flere steder i vårt samfunn.

Arbeidet med denne oppgaven har både bekreftet forestillinger jeg hadde om dette temaet, samtidig som det har gitt meg ny innsikt. Jeg har blitt veldig oppmerksom på orkesterhierarkiets mekanismer og hvilke forestillinger både jeg og de rundt meg har om kjønn.

Litteraturliste

Annfelt, Trine 2004. "Kjønnede diskurser i musikk" i Gerrard, Siri og Melby, Kari (red.), *Kultur og kjønn*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.

Ardoyn, John 1996. *The Fürtwängler Record*. Oregon: Amadeus Press.

Bondevik, Hilde og Rustad, Linda Marie 2009. "Humanvitenskapelig kjønnsforskning" i Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke (red.), *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bourdieu, Pierre 2000. *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag.

Bourdieu, Pierre 2005. *Distinksjonen - En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag.

Bratt, Anne Christine (red.) 2002 *KORK — 53 musikere møter 53 fotografer*. NRK, Oslo: Messel Forlag.

Citron, Marcia J. 1993. *Gender and the Musical Canon*. Cambridge: Cambridge University Press.

Citron, Marcia J. 1994. "Feminist Approaches to Musicology" i Cook, Susan C. og Tsou, Judy S. (red.), *Cecilia Reclaimed. Feminist Perspectives on Gender and Music*. Chicago: University and Illinois Press.

Danielsen og Nordli Hansen 1999. "Makt i Pierre Bourdieus sosiologi" i Engelstad, Fredrik (red.), *Om Makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Engelstad, Fredrik 1999. "Maktbegrepet etter Max Weber" i Engelstad, Fredrik (red.), *Om Makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

- Eriksen, Thomas Hylland 1998. *Små steder- store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fog, Jette 2004. *Med samtalen som utgangspunkt*. København: Akademisk Forlag.
- Foucault, Michel. 1995. *Seksualitetens historie 1 – Viljen til viten*. Halden: Alfabeta AS.
- Gerrard, Siri og Melby, Kari (red.) 2004. *Kultur og kjønn*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Green, Lucy. 1997. *Music, Gender, Education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Grøndahl, Carl Henrik 1996. *Musikken i det røde lyset. En forunderlig beretning om Kringkastingsorkestret i 50 år*. Oslo: NRK.
- Kvalbein, Astrid og Lorentzen, Anne (red.) 2008. *Musikk og kjønn - i utakt?* Oslo: Kulturrådet.
- Kvalbein, Astrid 2008. "Magnetiske eller umusikalske motpolar" i Kvalbein, Astrid og Lorentzen, Anne (red.), *Musikk og kjønn - i utakt?* Oslo: Kulturrådet.
- Lilliestam, Lars 2009. *Musikliv: vad människor gör med musikk – och music med människor*. Göteborg: Bo Ejeby Förlag.
- Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke (red.) 2009. *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- McClary, Susan. 1991. *Feminine Endings. Music, Gender and Sexuality*. Minneapolis. University of Minnesota Press.

Nilsson, Roddy 2009. *Michel Foucault – en introduktion*. København. Hans Reitzels forlag.

Nyheim Solbrække, Kari og Aarseth, Helene 2009. "Samfunnsvitenskapens forståelser av kjønn" i Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke (red.), *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Nyheim Solbrække, Kari 2009. "Kjønn og arbeid" i Lorentzen, Jørgen og Mühleisen, Wencke (red.), *Kjønnsforskning. En grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Osborne, Richard 1998. *Herbert von Karajan: A Life in Music*. New England: Northeastern University Press.

Post, Jennifer C. 1994. "Erasing the Boundaries between Public and Private in Women's Performance Traditions" Cook, Susan C. og Tsou, Judy S. (red.), i *Cecilia Reclaimed. Feminist Perspectives on Gender and Music*. Chicago: University and Illinois Press.

Sandmo, Erling 1999. "Michel Foucault som maktteoretiker" i Engelstad, Fredrik (red.), *Om Makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Sinkerud, Linn Charlotte 2012. "NRK Kringkastingsorkesteret: en analyse av kundebasert merkeverdi blant eksisterende publikum: hvordan kan KORK effektivt kommunisere med og bygge merkeverdi blant deres publikum?". Oslo: Bacheloroppgave ved Handelshøgskolen BI.

Solheim, Jorun 2004. "Kjønn som analytisk nøkkel til kultur" i Gerrard, Siri og Melby, Kari (red.), *Kultur og kjønn*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.

Stavrum, Heidi 2008. "Kjønnede relasjoner innenfor rytmisk musikk" i Kvalbein, Astrid og Lorentzen, Anne (red.), *Musikk og kjønn - i utakt?*. Oslo: Kulturrådet.

Thagaard, Tove 2009. *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Veire, Ragnhild 2008. "Kjønnsnøytral kunstmusikk?" i Kvalbein, Astrid og Lorentzen, Anne (red.), *Musikk og kjønn - i utakt?* Oslo: Kulturrådet.

Weber, Max 2010. *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Østerberg, Dag 1978. *Handling og samfunn*. Oslo: Pax Forlag AS.

Internettkilder:

Annfelt, Trine 2003 "Jazz as Masculine Space". Kilden. Informasjonssenter for kjønnsforskning.

[<http://eng.kilden.forskningsradet.no/c52778/nyhet/vis.html?tid=53517>]

[Lesedato 17.04.2014].

Ballade.no a. "Valgerd freder KORK"

[<http://www.ballade.no/nmi.nsf/doc/art2005101111412145350423>] [Lesedato 13.04.2014].

Ballade.no b. "Konfliktfylt orkesterliv"

[<http://www.ballade.no/nmi.nsf/doc/art2005092812051073058365>] [Lesedato 13.04.2014]

Berlinerfilharmoniker.de a. "Wilhelm Fürtwängler" [<http://www.berliner-philharmoniker.de/en/history/wilhelm-furtwaengler/#19>] [Lesedato 13.04.2014].

Berlinerfilharmoniker.de b. "Herbert von Karajan" [<http://www.berliner-philharmoniker.de/en/history/herbert-von-karajan/>] [Lesedato 13.04.2014].

Gutting, Gary. "Michel Foucault", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2013 Edition), Edward N. Zalta (red.).
[<http://plato.stanford.edu/archives/sum2013/entries/foucault/>] [Lesedato 18.05.2014].

Kork.no. "Om KORK" [<http://kork.no/?p=785>] [Lesedato 13.04.14].

Lorentzen, Anne H. 2000. "Kjønnnet eller frikjønnnet? Rock som diskursiv praksis"
Hovedfagsoppgaven i sosiologi ved Universitetet i Bergen.
[<http://www.ub.uib.no/elpub/2000/h/710001/>] [Lesedato 20.05.2014].

UiB.no. "Metodeleksikon". [<http://www.ub.uib.no/dag/sv-fag/fellesfag/metlex.htm>]
[Lesedato 17.04.14].

Wæhle, Espen. Store Norske leksikon. [<http://snl.no/doxa>] [lesedato: 12.03.2014].

Ørstavik, Maren. Aftenposten. [<http://www.aftenposten.no/kultur/--Orkestermusikere-reagerer-bedre-pa-a-ha-en-mann-foran-seg-De-har-ofte-mindre-seksuell-energi-og-kan-fokusere-mer-pa-musikken-7293720.html#.UyBdNV68YSV>]
[Lesedato 12.03.2014].

Aas, Kristin Natvig. Store Norske Leksikon. [<http://snl.no/kj%C3%B8nnsforskning>]
[Lesedato 14.04.2014].

Vedlegg 1 – Temaguide for intervjuene

Hvem er KORK?

- Hva er unikt ved dette orkesteret?
- Kan du beskrive en arbeidsdag eller -uke?

Orkesterhierarkiet

- Hvordan vil du beskrive det?
- Hva er viktig ved det?
- Hvordan ser dette ut i KORK?

Dirigentsituasjonen

- Hvilken betydning tror du det har at sjefdirigenten bare er inne noen få uker i året?
- Hva gjør dette med konsertmesterposisjonen og øvrige maktstrukturer?

Betydningen av repertoar

- Hvor viktig er allsidigheten?
- Har kvinner og menn ulike referanser og interesser når det gjelder repertoar?

Kjønnsrelasjoner

- Hvilke egenskaper, både profesjonelle og personlige, opplever du at verdsettes i orkesteret?
- Opplever du en kjønnsubalanse i KORK? På hvilke måter?
- Er det forskjell på hvor aktive kvinner og menn er i prøvesituasjoner?

Rollemodeller

- Hvor viktig er det gode rollemodeller?
- Til kvinnene: Har du opplevd at det fokuseres på at du er kvinnelig musiker/dirigent?